



REPAM

REDE ECLESIAL PAN-AMAZÔNICA

BRASIL

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

REDE ECLESIAL PAN-AMAZÔNICA (REPAM-BRASIL)



Política de Recrutamento e Seleção

Brasília – DF, 2025

Política de Recrutamento e Seleção REPAM-Brasil

1ª Edição - 2025

Rede Eclesial Pan-Amazônica – REPAM-Brasil

Presidente

Dom Evaristo Pascoal Spengler

Vice-Presidente

Dom Pedro Brito Guimarães

Secretário

Dom José Ionilton Lisboa de Oliveira

Ecônomo

Dom Nereudo Freire Henrique

Secretária Executiva

Irmã Maria Irene Lopes dos Santos

Redação e Elaboração

Marcelo Cordeiro

Revisão

Renato Thiel

Projeto Gráfico e Diagramação

Raul Benevides

www.repam.org.br

Brasília, janeiro de 2025

APRESENTAÇÃO



É com satisfação que apresentamos a Política de Recrutamento e Seleção da REPAM-Brasil. Este documento é fruto de um processo colaborativo, envolvendo as contribuições de nossa equipe e de parceiros estratégicos, com o objetivo de garantir que nossos processos de contratação reflitam a missão e os valores que sustentam nosso compromisso com a ecologia integral e a promoção da justiça socioambiental, como rede eclesial de articulação e incidência. A construção dessa política surge como um marco importante em nossa trajetória, reforçando nossa identidade e nossa busca por excelência nas ações realizadas em prol da Amazônia e de seus povos.

A implementação de uma política de recrutamento e seleção como esta é essencial para assegurar transparência, equidade e alinhamento aos princípios que norteiam nosso trabalho em rede. Além de estabelecer diretrizes claras e consistentes para a atração de talentos, este documento visa promover um ambiente de trabalho mais integrado e alinhado às especificidades da REPAM-Brasil. Assim, buscamos não apenas identificar os melhores profissionais, mas também fortalecer a coesão entre os membros da nossa equipe e o impacto das nossas ações no território amazônico.

Reconhecemos que este é um ponto de partida e não o destino final. A busca por melhorias contínuas em nossos processos é fundamental para respondermos às dinâmicas e desafios que envolvem nossa atuação. Por isso, este documento será periodicamente revisado e aprimorado, com base nas experiências acumuladas e no diálogo com nossa rede de parceiros. Convidamos todos a conhecerem a política e se comprometerem com a construção de uma REPAM-Brasil cada vez mais forte e comprometida com a transformação social.

Irmã Irene Lopes dos Santos
Secretária Executiva da REPAM-Brasil



1. INTRODUÇÃO

A Política de Recrutamento e Seleção da REPAM-Brasil foi elaborada com o propósito de garantir que os processos de contratação estejam plenamente alinhados com a missão, os valores e os objetivos estratégicos da organização. Este documento estabelece os princípios que orientam a seleção de pessoas comprometidas com a causa socioambiental e a ecologia integral, elementos centrais do trabalho realizado pela REPAM-Brasil. Ao articular diretrizes claras, a política busca fortalecer nossa atuação em rede e promover a construção de equipes qualificadas e integradas.

Entre os principais elementos abordados pela política, destacam-se seu objetivo geral, abrangências, premissas e o processo detalhado de recrutamento e seleção. O objetivo é assegurar que todas as contratações contribuam para a realização dos objetivos da REPAM, respeitando a diversidade e valorizando competências que favoreçam a inovação e a colaboração. A abrangência da política reflete a necessidade de atender tanto às demandas específicas da REPAM-Brasil quanto às possíveis sinergias com outras entidades da rede Pan-Amazônica, respeitando as particularidades jurídicas e operacionais.

A política também é sustentada por premissas que norteiam suas ações, como o compromisso com a transparência, a isonomia e a busca contínua por excelência. O processo de recrutamento e seleção detalha etapas fundamentais para atrair, avaliar e integrar novos colaboradores, considerando tanto competências técnicas quanto humanas. Desde a divulgação das vagas até a integração dos contratados, cada fase é cuidadosamente estruturada para garantir alinhamento com os valores e as necessidades da organização.

2. OBJETIVO GERAL

Selecionar colaboradores qualificados, alinhados com os valores da REPAM-Brasil, capazes de contribuir para o alcance de seus objetivos estratégicos e comprometidos com a missão de promover uma ecologia integral e a articulação em rede.

3. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a todas as contratações realizadas pela REPAM-Brasil, incluindo as posições vinculadas a projetos específicos, cargos administrativos e contratações temporárias. Também pode ser estendida a entidades vinculadas à REPAM Pan-Amazônica, respeitando os critérios específicos de cada personalidade jurídica.

4. DEFINIÇÕES

Recrutamento: é o processo pelo qual a rede identifica, atrai e busca potenciais candidatos para preencher vagas disponíveis em seu quadro de colaboradores. Trata-se de uma etapa inicial no ciclo de gestão de pessoas que visa encontrar indivíduos qualificados que se alinhem às necessidades e objetivos da empresa.

- **Recrutamento interno:** divulgação de oportunidades para colaboradores da rede, priorizando o desenvolvimento e retenção de talentos.
- **Recrutamento externo:** divulgação de oportunidades no mercado para atrair novos talentos.
- **Recrutamento misto:** combinação de estratégias internas e externas para maior alcance e diversificação de candidatos.
- **Seleção:** é o processo pelo qual uma organização avalia e escolhe, entre os candidatos recrutados, aqueles que mais se alinham às necessidades específicas da vaga e à cultura organizacional. Esse processo tem como objetivo identificar o profissional que melhor atenderá aos requisitos do cargo e contribuirá para o alcance dos objetivos da organização.

Onboarding: é o processo estruturado de integração de novos colaboradores a uma organização. Seu objetivo é facilitar a adaptação e engajamento do profissional, fornecendo as informações, ferramentas e recursos necessários para que ele se familiarize com a cultura organizacional, entenda suas responsabilidades e desempenhe suas funções de maneira eficiente.

5. PREMISSAS

ALINHAMENTO COM A MISSÃO E OS VALORES DA REPAM-BRASIL

O processo de recrutamento e seleção deve priorizar candidatos que demonstrem compromisso com a ecologia integral, a justiça socioambiental e os direitos dos povos da Amazônia, refletindo os princípios orientadores da REPAM-Brasil.

VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

A REPAM-Brasil reconhece a riqueza da diversidade cultural, religiosa, étnica e social presente na Amazônia e considera essencial que essa diversidade também esteja representada na composição de sua equipe.

TRANSPARÊNCIA E ISONOMIA

Todos os processos de recrutamento e seleção serão conduzidos de forma clara, acessível e imparcial, garantindo igualdade de oportunidades a todos os candidatos, sem discriminação de qualquer natureza.

FORTALECIMENTO DA REDE E ARTICULAÇÃO

As contratações devem contribuir para o fortalecimento da articulação entre os diferentes agentes e organizações que compõem a REPAM, promovendo sinergia e coesão em suas ações.

BUSCA PELA EXCELÊNCIA TÉCNICA E HUMANA

A seleção dos colaboradores deve considerar tanto competências técnicas quanto humanas, assegurando que os candidatos possuam habilidades profissionais e comportamentais compatíveis com os desafios e objetivos da organização.

COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

A política de recrutamento e seleção deve ser um ponto de partida para a construção de trajetórias profissionais alinhadas à missão da REPAM, fomentando o desenvolvimento pessoal e organizacional ao longo do tempo.

FOCO NA SUSTENTABILIDADE INSTITUCIONAL

As contratações devem ser planejadas de forma a garantir o equilíbrio entre os recursos disponíveis e as demandas institucionais, assegurando a viabilidade econômica e estratégica da organização.

ÉTICA E RESPONSABILIDADE

Todo o processo de recrutamento e seleção será pautado pela ética e pela responsabilidade, promovendo relações de trabalho que respeitem a dignidade humana e os direitos de cada colaborador.

6. DIRETRIZES DO PROCESSO SELETIVO

6.1 Abertura de vaga

As vagas de trabalho, no âmbito da REPAM-Brasil se originam de duas formas:

- Substituição de colaboradores do quadro;
- Ampliação do quadro, por meio de novos projetos, parcerias ou necessidades.

Todas as vagas devem ser autorizadas pela Secretaria Executiva e devem ser abertas por meio do preenchimento da “solicitação da abertura de vaga”, conforme modelo do Anexo I.

6.2 Recrutamento

- **Divulgação das Vagas:** as vagas serão divulgadas por meio de canais oficiais da REPAM, redes sociais e página web, e com parceiros que conhecem a finalidade e as características da entidade. Em especial, é feita a divulgação da vaga na base da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), que possui um banco de currículos que podem ser utilizados para o recrutamento inicial de candidatos para as vagas disponíveis. Além disto, outras plataformas de divulgação de vagas podem ser utilizadas, conforme necessidade de divulgação das vagas e busca por candidatos compatíveis.
- **Descrição das Vagas:** cada vaga deve conter uma descrição detalhada, incluindo responsabilidades, requisitos técnicos, competências essenciais e condições de trabalho (salário, carga horária, regime de contratação).

Para o recrutamento será utilizada a busca pelo perfil do candidato na base de currículos da CNBB Nacional, que recebe e gerencia um número significativo de currículos com perfil próximo ao buscado pela rede.

6.3 Seleção

- **Avaliação Curricular:** o responsável por Recursos Humanos da rede realizará a triagem inicial com base nos requisitos técnicos e competências essenciais descritos na vaga, selecionando, ao menos, 10 currículos para avaliação.
- **Testes Técnicos e Comportamentais:** aplicação de testes técnicos, redação e ferramentas de análise de perfil comportamental. Os testes técnicos envolverão redação para os cargos que envolvem produção de relatórios e escrita e testes relativos à gestão financeira para cargos administrativos. Já os testes comportamentais devem ser aplicados a todos os candidatos. Serão aplicados testes específicos para contribuir na seleção dos candidatos, tais como raciocínio lógico ou perfil comportamental, conforme necessidade e perfil das vagas a serem selecionados. Os testes serão uma etapa de triagem, com o objetivo de verificar as condições iniciais dos candidatos para as vagas abertas.
- **Entrevistas:** as entrevistas serão realizadas em duas etapas, a primeira sendo eliminatória e a segunda, classificatória, conforme detalhado a seguir:
 - **Primeira etapa:** conduzida pelo responsável pelo departamento de pessoal, com foco em competências técnicas e comportamentais,

como forma de triagem da seleção. Esta etapa será definida conforme o perfil do cargo. Para cargos de secretaria, articulação, e outros, serão solicitados testes de redação e capacidade de comunicação e escrita. Já para vagas mais técnicas, como financeiro e contábil, serão aplicados testes referentes a estas áreas.

- **Segunda etapa:** conduzida pela Secretaria Executiva da REPAM, que pode, quando necessário, envolver outros agentes e parceiros. O enfoque desta etapa é verificar a aderência com foco no alinhamento à missão e valores da REPAM. Esta etapa será realizada apenas se o candidato passar na primeira fase.
- **Referências:** para os candidatos aprovados na primeira etapa das entrevistas, será solicitada a apresentação de cartas de referência, que serão utilizadas como critério de seleção, assegurando que o perfil do candidato esteja alinhado aos valores da instituição.
- **Crítérios de Desempate:** o currículo, a experiência prévia do candidato e as referências apresentadas serão utilizadas como critérios de desempate, caso os candidatos tenham uma avaliação positiva em todas as etapas do processo seletivo. Caberá à Secretaria Executiva decidir pelo melhor candidato às vagas oferecidas, alinhadas ao perfil institucional e às demandas existentes para as vagas.
- **Comunicação com os candidatos:** todos os candidatos devem receber um retorno de sua participação no processo seletivo, por meio de um e-mail, telefonema ou WhatsApp. Os que não obtiveram sucesso no processo seletivo podem ser comunicados de sua não seleção e de que seu currículo permanecerá no banco para processos futuros. Já os candidatos selecionados devem entrar no processo pós-seleção, que envolve integração e acompanhamento do colaborador.

7. PÓS-SELEÇÃO

7.1 Integração

Imediatamente após a seleção, o candidato aprovado na seleção será comunicado de sua contratação e se dará início ao seu processo de integração, que contará com as seguintes etapas:

- **Contratação**
 - Comunicação formal do candidato de sua seleção, com os detalhes da vaga, formato de contratação, regime de trabalho e outras informações relevantes para o contratado.

- Organização da documentação para contratação.
- Registro do colaborador no sistema, e organização das questões relacionadas à contratação: e-social, carteira de trabalho, etc.
- Recebimento da documentação e contratação formal.
- **Programa de Onboarding:**
 - Apresentação institucional sobre a missão, valores, estrutura e processos da REPAM.
 - Código de conduta: apresentação, estudo e assinatura do termo.
 - Visita aos setores internos e reuniões com as equipes para conhecer o trabalho desenvolvido.
- **Período de Acompanhamento:** durante os primeiros 90 dias, o colaborador receberá feedback mensal para avaliar sua adaptação e alinhamento às expectativas do cargo.

7.2 DESENVOLVIMENTO

- **Capacitação Contínua:** oferecimento de formações periódicas para o fortalecimento das competências técnicas e comportamentais dos colaboradores.
- **Avaliação de Desempenho:** estabelecimento de ciclos regulares de feedback documentados, com base em metas e objetivos estabelecidos no início do vínculo empregatício.

8. RESPONSABILIDADES

- **Recursos Humanos:** responsável por conduzir as etapas iniciais do processo seletivo e apoiar no onboarding e acompanhamento inicial.
- **Secretária Executiva:** responsável pela seleção dos candidatos e garantia de aplicação da política de recrutamento e seleção em cada uma das etapas desenvolvidas do processo.
- **Presidência:** acompanhar o processo de implementação das políticas.

9. Monitoramento e Revisão

Esta política será revisada anualmente ou conforme necessário, para assegurar sua adequação às demandas organizacionais e legais.

10. Anexos

ANEXO I

Modelo de Solicitação de Abertura de Vaga | REPAM-Brasil

À: Secretaria Executiva e Recursos Humanos

De: [Departamento/Área Solicitante]

Data: [dd/mm/aaaa]

Assunto: Solicitação de Abertura de Vaga

Prezados(as),

Solicitamos a abertura de uma nova vaga para atender às demandas de nossa área/departamento. Seguem as informações pertinentes para análise e providências:

1. Informações Gerais

- **Cargo:** [Especificar o cargo desejado]
- **Área/Setor:** [Área ou setor onde o profissional atuará]
- **Tipo de Vaga:** [Efetiva, Temporária, Estágio, Jovem Aprendiz, etc.]
- **Motivo da Solicitação:** [Reposição por desligamento, nova demanda, aumento de quadro, etc.]
- **Previsão de Início:** [Data estimada para início do trabalho do profissional]

2. Perfil do Candidato

- **Formação Acadêmica:** [Especificar a formação mínima exigida]
- **Experiência Necessária:** [Descrever experiência prévia requerida]
- **Habilidades e Competências:** [Listar competências técnicas e comportamentais]
- **Idiomas (se aplicável):** [Informar níveis desejados, se necessário]
- **Outros Requisitos:** [disponibilidade para viagens, conhecimentos específicos, etc]

3. Condições da Vaga

- **Carga Horária:** [Especificar a carga horária semanal]
- **Local de Trabalho:** [Presencial, remoto, híbrido, cidade, etc.]
- **Faixa Salarial:** [Informar, se aplicável]
- **Benefícios:** [Descrever benefícios oferecidos]

4. Justificativa

- [Apresentar os motivos que justificam a abertura da vaga, como impacto no desempenho da área, novas demandas, projetos em andamento, etc.]

ANEXO II

Modelo de Entrevista de Triagem – REPAM-Brasil

1. Apresentação

- **Introdução do RH:**

- “Olá, meu nome é [Seu Nome], sou do RH da REPAM-Brasil, e estou conduzindo esta etapa inicial da seleção. O objetivo é entender melhor sua experiência profissional e como ela se conecta com a posição e os valores da REPAM”.

- **Duração estimada:** 15-20 minutos.

2. Perguntas da Triagem

1. Experiência técnica e conhecimentos relevantes:

- **Pergunta:** “Quais experiências e competências você acredita que mais contribuem para o desempenho nesta posição?”
- **Objetivo:** Verificar o alinhamento entre o perfil técnico do candidato e os requisitos do cargo.

2. Capacidade de adaptação e trabalho em equipe:

- **Pergunta:** “Pode compartilhar um exemplo de como você lidou com um desafio em equipe? O que fez para superar a situação?”
- **Objetivo:** Avaliar habilidades comportamentais, especialmente flexibilidade e trabalho colaborativo.

3. Engajamento com a missão e valores da REPAM:

- **Pergunta:** “Como sua trajetória reflete um compromisso com causas socioambientais ou com o trabalho em rede?”
- **Objetivo:** Identificar alinhamento com a missão da REPAM e motivação intrínseca para trabalhar na instituição.

4. Gestão de prioridades e organização:

- **Pergunta:** “Em um ambiente com múltiplas demandas, como você organiza suas prioridades e cumpre prazos?”
- **Objetivo:** Avaliar a capacidade de organização e gestão de tempo, essenciais para o trabalho em rede.

5. Expectativas e planos de desenvolvimento:

- **Pergunta:** “Quais são suas expectativas para este trabalho, e como você gostaria de se desenvolver aqui na REPAM?”

- **Objetivo:** Entender o alinhamento das expectativas do candidato com as oportunidades oferecidas pela organização.

3. Encerramento

- **Agradecimento:** “Muito obrigado por participar desta etapa. Suas respostas serão analisadas e entraremos em contato para informar os próximos passos”.
- **Próximos passos:** Informe o cronograma da seleção, se possível.

ANEXO III

Modelo de Entrevista de Seleção – REPAM-Brasil

1. Abertura

- **Apresentação inicial**

- “Bom dia/tarde! Meu nome é [Seu Nome], e estou conduzindo esta entrevista como parte do processo seletivo para [posição]. A REPAM-Brasil atua na promoção da justiça socioambiental, defesa dos direitos dos povos da Amazônia e fortalecimento do trabalho em rede, e gostaríamos de conhecer melhor sua trajetória e motivações para contribuir conosco”.

- **Orientações gerais**

- Duração estimada: **[30-40 minutos]**.
- Estrutura: “A entrevista terá três partes: apresentação, perguntas sobre sua trajetória e competências, e uma breve reflexão sobre os valores e temas da REPAM”.
- Confidencialidade: “As informações serão tratadas com sigilo e usadas apenas para fins de seleção”.

2. Parte I - Conhecendo o Candidato

1. Pode nos contar um pouco sobre sua formação e trajetória profissional?

- Explore as experiências que podem se relacionar com a atuação da REPAM.

2. Como você conheceu a REPAM-Brasil e o que sabe sobre nossa missão e valores?

- Avaliar o alinhamento inicial do candidato com os princípios da instituição.

3. Parte II - Competências e Experiências

Relacionamento e Trabalho Em Rede

3. Fale sobre uma experiência em que você trabalhou em colaboração com diferentes organizações ou grupos. Quais foram os resultados alcançados?

- Avaliar habilidades de articulação e trabalho em rede.

Engajamento Socioambiental

- 4. Você já participou de projetos ou iniciativas voltados para a justiça socioambiental ou direitos humanos? Como foi sua atuação?**
 - Entender a vivência prática do candidato em temas relacionados ao trabalho da REPAM.

Empatia e Respeito às Diversidades

- 5. Como você se relaciona com pessoas e comunidades de diferentes culturas e contextos? Pode dar um exemplo?**
 - Avaliar sensibilidade cultural e habilidades interpessoais, especialmente em contextos amazônicos.

Gestão e Organização

- 6. Como você organiza suas atividades e prioridades quando trabalha em múltiplos projetos?**
 - Avaliar capacidade de gestão e organização, essenciais para o trabalho em rede.

4. Parte III - Reflexão sobre Temas da REPAM

Sinodalidade

- 7. Para você, o que significa trabalhar de forma sinodal? Como aplicaria isso em suas atividades na REPAM?**
 - Verificar o entendimento sobre a sinodalidade e a disposição para colaborar no estilo organizacional da REPAM.

Justiça Socioambiental

- 8. Como você entende a relação entre cuidado com a Casa Comum e a luta pelos direitos dos povos amazônicos?**
 - Avaliar a visão do candidato sobre a interligação entre justiça ambiental e direitos humanos.

Espiritualidade e Missão

- 9. Como sua visão de mundo ou espiritualidade influencia sua forma de trabalhar e contribuir para uma causa?**
 - Identificar como o candidato alinha seus valores pessoais aos da REPAM.

5. Parte IV - Fechamento

- 1. Quais são suas expectativas ao trabalhar com a REPAM?**

- Avaliar o interesse e expectativas do candidato.

2. Há algo mais que você gostaria de compartilhar ou perguntar?

- Abrir espaço para o candidato complementar suas respostas ou sanar dúvidas.

6. Encerramento

- **Agradecimento:** “Agradecemos muito por compartilhar sua trajetória e ideias conosco. Suas respostas nos ajudarão a avaliar sua contribuição para nossa missão na Amazônia”.
- **Próximos passos:** Explique o cronograma da seleção.
 - Exemplo: “Nos próximos dias entraremos em contato para informar sobre as próximas etapas”.

ANEXO IV

Pedido de Redação para o Processo Seletivo – REPAM-Brasil

Tema:

“O papel da Amazônia na construção de uma sociedade justa e sustentável”

Objetivo:

A redação tem como finalidade compreender sua visão sobre os desafios e as oportunidades relacionados à Amazônia, além de avaliar sua capacidade de reflexão, escrita e alinhamento com a missão e os valores da REPAM.

Instruções para a Redação:

1. Tamanho:

- Entre 400 e 600 palavras.

2. Formato:

- Gênero: **Dissertativo-argumentativo**
- Estrutura sugerida:
 - **Introdução:** Apresente o tema e sua relevância.
 - **Desenvolvimento:** Aborde os principais desafios e as possíveis soluções ou caminhos.
 - **Conclusão:** Traga reflexões finais ou sugestões para o futuro.

3. Critérios de Avaliação:

- Clareza e objetividade na apresentação das ideias.
- Alinhamento com os valores da REPAM, como sinodalidade, justiça socioambiental e defesa dos povos amazônicos.
- Coerência e coesão textual.
- Originalidade e profundidade na abordagem do tema.

4. Prazo e Envio:

- Prazo: **[data a definir]**.
- Enviar a redação para **[e-mail ou plataforma utilizada no processo seletivo]**.



REPAM
REDE ECLESIAL PAN-AMAZÔNICA
BRASIL

