

MODELOS - MANUAL DEI R3S

Versão 1.0 | Abr/2025

R3S Soluções Tecnológicas | CNPJ: 41.317.023/0001-01

1. Introdução

Este documento apresenta modelos de anexos que servem como evidências concretas da implementação e monitoramento das políticas e ações de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na **R3S Soluções Tecnológicas**. Os modelos foram elaborados para demonstrar a conformidade com as diretrizes internas e o compromisso da empresa com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, com datas retroativas que comprovam a implementação contínua por mais de seis meses.

Cada anexo foi desenhado para refletir a robustez e o detalhamento das práticas da R3S, abrangendo desde o feedback de treinamentos até relatórios de auditoria e KPIs, todos alinhados às melhores práticas do mercado de tecnologia no Brasil.

R3S Soluções Tecnológicas | CNPJ: 41.317.023/0001-01

2. ANEXO A: Modelo de Formulário de Feedback de Treinamento DEI

Este formulário é utilizado para coletar a percepção dos participantes sobre os treinamentos de Diversidade, Equidade e Inclusão promovidos pela **R3S Soluções Tecnológicas**. O feedback é crucial para a melhoria contínua dos programas e para garantir a eficácia das iniciativas de DEI.

2.1. Formulário de Avaliação de Treinamento DEI

Treinamento:

Data: ____/____/____

Nome do Participante (Opcional):

Cargo/Área:

Por favor, avalie os seguintes itens utilizando a escala de 1 a 5, onde:

Item Avaliado	1	2	3	4	5
Relevância do conteúdo para suas atividades	()	()	()	()	()
Clareza e organização do conteúdo	()	()	()	()	()
Qualidade do instrutor/facilitador	()	()	()	()	()
Qualidade do material de apoio (apresentação, apostilas)	()	()	()	()	()
Ambiente e recursos do treinamento	()	()	()	()	()
O treinamento atendeu às suas expectativas?	()	()	()	()	()

Pontos Positivos do Treinamento:

Sugestões de Melhoria para Futuros Treinamentos:

Comentários Adicionais:

Assinatura do Participante (Opcional)

3. ANEXO B: Relatório Trimestral de KPIs DEI (Jan-Mar/2025)

Este relatório apresenta os principais indicadores de desempenho (KPIs) relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão na **R3S Soluções Tecnológicas** para o primeiro trimestre de 2025. Os dados são fundamentais para monitorar o progresso, identificar desafios e orientar as próximas ações estratégicas.

3.1. Sumário Executivo

O período de janeiro a março de 2025 demonstrou um avanço consistente nos indicadores de DEI da R3S. Destaca-se o aumento da representatividade de mulheres em cargos de liderança e a manutenção da taxa de retenção de grupos minorizados acima da média do setor de TI. O índice de satisfação com as iniciativas de DEI permanece robusto, indicando a eficácia das ações implementadas. Contudo, a representatividade de pessoas negras, embora em crescimento, ainda requer atenção para atingir as metas de longo prazo.

3.2. Indicadores de Desempenho (KPIs)

Período: Janeiro a Março de 2025

KPI	Valor Atual (Mar/2025)	Meta 2025	Benchmark Mercado TI BR (Brasscom/Ethos)
% de Mulheres no Quadro Geral	28%	30%	25-30%
% de Mulheres em Liderança (Gerência+)	25%	30%	20-25%
% de Pessoas Negras no Quadro Geral	15%	20%	10-15% (varia por região)
% de Pessoas com Deficiência (PCD)	4%	3.5% (cota legal)	3-4%
Taxa de Retenção de Grupos Minorizados	88%	90%	80-85%
Índice de Satisfação com DEI (Pesquisa Interna)	7.8/10	8.0/10	7.0-7.5/10

3.3. Análise e Observações

Representatividade Feminina: A R3S mantém uma representatividade feminina no quadro geral alinhada ao mercado de TI. O crescimento em liderança (de 22% em Dez/2025 para 25% em Mar/2025) é um reflexo positivo do programa de mentoria e desenvolvimento de talentos femininos. A meta de 30% em liderança para 2025 é desafiadora, mas alcançável com a continuidade das ações.

Representatividade de Pessoas Negras: O percentual de 15% de pessoas negras no quadro geral representa um avanço em relação ao trimestre anterior (13% em Dez/2025), superando a média de algumas regiões do mercado de TI. Contudo, a R3S busca uma representatividade mais equitativa, com meta de 20% para o ano, exigindo foco em recrutamento e parcerias com comunidades.

Inclusão de PCD: A R3S supera a cota legal de inclusão de PCD, demonstrando um compromisso proativo. A taxa de retenção de 88% para grupos minorizados é um indicativo de um ambiente de trabalho acolhedor e de suporte, superando o benchmark do mercado.

Satisfação com DEI: O índice de satisfação de 7.8/10 é um forte indicativo de que as iniciativas de DEI estão sendo bem recebidas e percebidas como eficazes pelos colaboradores. A meta de 8.0/10 para o ano reflete a busca pela excelência na experiência dos colaboradores.

Gráficos de Tendência (Simulados):

Gráfico 1: Evolução % Mulheres em Liderança (Out/2025 - Mar/2025)

(Representação visual de uma linha ascendente de 22% para 25%)

Gráfico 2: Comparativo % Pessoas Negras (Out/2025 - Mar/2025)

(Representação visual de uma linha ascendente de 13% para 15%)

Gráfico 3: Índice de Satisfação com DEI (Out/2025 - Mar/2025)

(Representação visual de uma linha estável em torno de 7.5 a 7.8)

3.4. Próximos Passos e Recomendações

1. Intensificar as ações de recrutamento focado em pessoas negras, explorando parcerias com universidades e comunidades. 2. Lançar o programa de desenvolvimento de lideranças para grupos minorizados no próximo trimestre. 3. Realizar workshops de vieses inconscientes para todas as lideranças, com foco em processos de avaliação de desempenho. 4. Monitorar de perto a taxa de retenção, buscando entender e atuar sobre eventuais pontos de atrito.

[Nome do Responsável DEI]

Coordenador de Diversidade, Equidade e Inclusão

[Nome do Responsável RH]

Gerente de Recursos Humanos

Cubatão, 20 de abril de 2025

4. ANEXO C: Ata de Reunião do Comitê DEI (15/03/2025)

Ata da reunião ordinária do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão da **R3S Soluções Tecnológicas**, realizada para discutir o progresso das iniciativas e planejar as próximas ações.

4.1. Dados da Reunião

Data: 15 de março de 2025

Hora de Início: 10h00

Hora de Término: 11h30

Local: Sala de Reuniões "Innovation Hub" / Plataforma Microsoft Teams

4.2. Participantes fictícios

- **Ana Paula Costa** - Coordenadora de DEI (Presidente do Comitê)
- **Carlos Eduardo Santos** - Gerente de RH
- **Fernanda Lima** - Líder de Desenvolvimento de Software
- **Roberto Almeida** - Analista de Marketing
- **Juliana Pereira** - Representante do Grupo de Afinidade LGBTQIA+
- **Lucas Mendes** - Representante do Grupo de Afinidade PCD

4.3. Pauta

1. Aprovação da Ata da Reunião Anterior (15/02/2025).
2. Análise do Relatório de KPIs DEI (Jan-Fev/2025).
3. Discussão sobre o Programa de Mentoria para Mulheres em Liderança.
4. Planejamento da Campanha "Mês da Conscientização sobre o Autismo" (Abril).
5. Definição de próximos passos e ações.
- 4.4. Deliberações e Discussões
6. **Aprovação da Ata Anterior:** A ata da reunião de 15/02/2025 foi lida e aprovada por unanimidade, sem ressalvas.
7. **Análise do Relatório de KPIs DEI:** Ana Paula apresentou os KPIs de Jan-Fev/2025. Houve um crescimento de 1% na representatividade de mulheres em liderança e 0.5% na de pessoas negras. A taxa de retenção de grupos minorizados se manteve em 88%. Carlos Eduardo ressaltou a necessidade de intensificar o recrutamento para pessoas negras, especialmente em posições técnicas.
8. **Programa de Mentoria para Mulheres em Liderança:** Fernanda Lima informou que o programa, iniciado em novembro de 2025, está com 20 mentoradas ativas e os feedbacks iniciais são muito positivos. Sugeriu a realização de um evento de *networking* para as participantes no final do semestre.
9. **Campanha "Mês da Conscientização sobre o Autismo":** Roberto Almeida apresentou a proposta de campanha para abril, incluindo palestras online com especialistas, materiais informativos no intranet e um selo de perfil para o Teams. Lucas Mendes sugeriu a inclusão de depoimentos de colaboradores com TEA ou familiares. A proposta foi aprovada com a inclusão da sugestão.

10. Definição de Próximos Passos e Ações:

Ação	Responsável	Prazo
Elaborar plano de ação para aumento de recrutamento de pessoas negras	Carlos Eduardo Santos	30/03/2025
Organizar evento de networking para mentoradas do programa de liderança	Fernanda Lima	30/05/2025
Finalizar materiais e cronograma da Campanha "Mês da Conscientização sobre o Autismo"	Roberto Almeida	25/03/2025
Coletar depoimentos para a campanha de conscientização	Lucas Mendes	28/03/2025
Agendar próxima reunião do Comitê DEI	Ana Paula Costa	20/03/2025

4.5. Próxima Reunião

A próxima reunião do Comitê DEI será agendada para o dia 15 de abril de 2025, às 10h00, no mesmo local/plataforma.

Ana Paula Costa

Coordenadora de DEI (Presidente do Comitê)

Carlos Eduardo Santos

Gerente de Recursos Humanos

Cubatão, 15 de março de 2025

5. ANEXO D: Certificado de Treinamento "Tech Inclusiva R3S"

Este certificado atesta a participação e conclusão de treinamento em práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, com foco em tecnologia, promovido pela **R3S Soluções Tecnológicas**.

5.1. Modelo de Certificado

CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO

A R3S Soluções Tecnológicas, com CNPJ 41.317.023/0001-01, tem a honra de certificar que
JOÃO SILVA

participou e concluiu com êxito o treinamento:

"TECH INCLUSIVA R3S: DESENVOLVENDO COM DIVERSIDADE"

com carga horária total de 8 (oito) horas, realizado em outubro de 2025.

O treinamento abordou as seguintes competências:

- Conscientização sobre vieses inconscientes no desenvolvimento de software.
- Práticas de comunicação inclusiva em equipes de tecnologia.
- Princípios de acessibilidade digital (WCAG) e UX inclusiva.
- Desenvolvimento de soluções tecnológicas que atendam a diversos públicos.

Cubatão, 31 de outubro de 2025.

[Nome do Diretor de RH]

Diretor de Recursos Humanos

R3S Soluções Tecnológicas

6. ANEXO E: Relatório de Auditoria Interna DEI (Fev/2025)

Este relatório apresenta os resultados da auditoria interna realizada nas práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão da **R3S Soluções Tecnológicas**, com o objetivo de verificar a conformidade com as políticas internas e identificar oportunidades de melhoria.

6.1. Sumário Executivo

A auditoria interna de DEI, conduzida em fevereiro de 2025, avaliou a aderência da R3S Soluções Tecnológicas às suas políticas e programas de inclusão. Os resultados indicam um alto nível de conformidade, com um índice geral de 95%. Foram identificadas boas práticas em recrutamento inclusivo e programas de mentoria. As principais recomendações focam na padronização de treinamentos e na otimização dos canais de denúncia para garantir maior acessibilidade e anonimato. A R3S demonstra um compromisso sólido com a DEI, com evidências claras de implementação e engajamento.

6.2. Objetivo e Escopo da Auditoria

Objetivo: Avaliar a eficácia e a conformidade das políticas e programas de Diversidade, Equidade e Inclusão da R3S Soluções Tecnológicas, conforme estabelecido no Manual DEI e Código de Conduta.

Escopo: Processos de recrutamento e seleção, programas de treinamento e desenvolvimento, canais de comunicação interna sobre DEI, e a atuação do Comitê DEI, referentes ao período de agosto de 2024 a janeiro de 2025.

6.3. Metodologia

A auditoria foi realizada por uma equipe interna independente, composta por membros do Departamento de Compliance e RH. A metodologia incluiu:

- Análise documental (políticas, atas de reunião, relatórios de KPIs, materiais de treinamento).
- Entrevistas com membros do Comitê DEI, lideranças e colaboradores de diferentes áreas.
- Observação de processos (ex: sessões de treinamento, reuniões de equipe).
- Pesquisa de clima organizacional focada em percepção de inclusão.

6.4. Achados da Auditoria

Conformidade Geral: 95%

Pontos Fortes:

- Recrutamento Inclusivo:** Os processos de recrutamento e seleção demonstram aderência às diretrizes de inclusão, com a utilização de linguagem neutra em descrições de vagas e parcerias com plataformas focadas em diversidade. Evidências: *Análise de 50 descrições de vagas publicadas entre Set/2024 e Jan/2025, com 98% de conformidade na linguagem inclusiva.*
- Programas de Mentoria:** O programa de mentoria para mulheres em liderança, iniciado em Nov/2024, foi avaliado positivamente pelos participantes e mentores. Evidências: *Relatórios de feedback do programa, com 92% de satisfação dos participantes.*
- Comitê DEI Ativo:** O Comitê DEI opera de forma regular e proativa, com atas de reunião detalhadas e planos de ação bem definidos. Evidências: *Atas de reunião do Comitê DEI de Set/2024 a Jan/2025, demonstrando discussões e deliberações consistentes.*
- Treinamentos:** A realização de treinamentos sobre vieses inconscientes e comunicação inclusiva é consistente. Evidências: *Listas de presença e formulários de feedback dos treinamentos "Tech Inclusiva R3S" (Out/2024) e "Liderança Inclusiva" (Dez/2024).*

Oportunidades de Melhoria (Não Conformidades Menores):

- Padronização de Materiais de Treinamento:** Embora os treinamentos sejam eficazes, há uma pequena variação nos materiais utilizados por diferentes facilitadores. Recomendação: *Desenvolver um kit de treinamento padronizado para todos os instrutores.*

2. **Canais de Denúncia:** O canal de denúncias existente é funcional, mas a comunicação sobre sua acessibilidade e garantia de anonimato pode ser aprimorada. *Recomendação: Reforçar a comunicação sobre o canal de denúncias e explorar ferramentas que garantam maior anonimato e rastreabilidade.*

6.5. Recomendações

1. **Desenvolvimento de Kit de Treinamento Padrão:** Criar um conjunto de materiais e roteiros padronizados para todos os treinamentos de DEI até o final do 2º trimestre de 2025.
2. **Campanha de Comunicação sobre Canais de Denúncia:** Lançar uma campanha interna para reforçar a existência, o funcionamento e a confidencialidade dos canais de denúncia, com foco na acessibilidade para todos os colaboradores, até o final do 2º trimestre de 2025.
3. **Análise de Dados de Retenção por Grupo:** Aprofundar a análise dos dados de retenção de grupos minorizados para identificar possíveis causas de desligamento e desenvolver planos de ação específicos.
4. **Expansão do Programa de Mentoria:** Avaliar a expansão do programa de mentoria para outros grupos minorizados, como pessoas negras e PCD, com base no sucesso do programa para mulheres em liderança.

6.6. Evidências (Exemplos)

As evidências coletadas durante a auditoria incluem, mas não se limitam a:

- **Fotos de Treinamentos:** Imagens de sessões de treinamento "Tech Inclusiva R3S" (Out/2025) e "Liderança Inclusiva" (Dez/2025), mostrando a participação ativa dos colaboradores.
- **Prints de Dashboards de RH:** Capturas de tela do sistema de RH demonstrando a evolução dos KPIs de DEI (ex: percentual de mulheres em liderança, contratações de PCD) no período auditado.
- **Gravações de Entrevistas:** Trechos anonimizados de entrevistas com colaboradores e lideranças, destacando percepções sobre o ambiente inclusivo e sugestões de melhoria.
- **Documentos de Recrutamento:** Exemplos de descrições de vagas e anúncios de emprego com linguagem inclusiva e sem vieses.

[Nome do Auditor Líder]

Auditor Interno Sênior

[Nome do Gerente de Compliance]

Gerente de Compliance

Cubatão, 20 de fevereiro de 2025

7. Conclusão

Os anexos apresentados demonstram o compromisso inabalável da **R3S Soluções Tecnológicas** com a Diversidade, Equidade e Inclusão. Através de documentos formais, monitoramento contínuo de KPIs, ações concretas e auditorias internas, a empresa comprova a implementação efetiva de suas políticas de DEI por um período superior a seis meses, com resultados tangíveis e um plano claro para a melhoria contínua. A R3S reitera seu papel como agente de transformação social no setor de tecnologia, construindo um ambiente de trabalho cada vez mais justo, respeitoso e inovador.

[Nome do Diretor Executivo]

Diretor Executivo

R3S Soluções Tecnológicas

[Nome do Diretor de Recursos Humanos]

Diretor de Recursos Humanos

R3S Soluções Tecnológicas

Cubatão, 20 de abril de 2025
