	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	1 / 8

## 1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para recrutamento e seleção nas unidades da Votorantim Metais, contribuindo para a sustentabilidade do negócio e assegurando o DNA Votorantim.

## 2. ABRANGÊNCIA

Este documento possui caráter corporativo e aplica-se em todas as Unidades da Votorantim Metais no Brasil.

## 3. REFERÊNCIAS

PG-VM-DHO-002 - Integração / Reintegração  
PG-VM-DHO-003 - Desenvolvimento  
PG-VM-DHO-028 - Transferência Nacional  
PG-VM-DHO-017 - Remuneração Fixa  
DD-VM-DHO-031 - Descrição de Cargo  
PC-VM-DHO-001 - Política Mobilidade Interna – Programa Movimenta

## 4. DEFINIÇÕES

**Aproveitamento interno:** É considerado aproveitamento interno quando há uma posição em aberto e esta é preenchida por um profissional das empresas da Votorantim.

**Cargo:** Nome utilizado para definir um grupo de posições. (Ex.: Analista Jr).

**Carta Proposta:** Documento que formaliza a proposta de trabalho com as informações de remuneração e benefícios.

**Consultorias de captação:** Consultorias especializadas e qualificadas que suportam o processo de recrutamento e seleção externa de candidatos.


**CSC:** Centro de serviços compartilhados.

**Descrição de Cargo:** Documento de dados que identifica o cargo, suas dimensões e a posição no organograma e outros aspectos.

**DHO Corporativo Atração & Desenvolvimento:** Gerência geral corporativa, com foco na excelência das práticas internas e conhecimento das práticas do mercado. Responsável pela definição de diretrizes, políticas, desenho de processos, procedimentos e soluções corporativas em DHO nas especialidades de A&D (captação, desenvolvimento e educação).

**DHO Corporativo Remuneração & Organização:** Área corporativa, com foco na excelência das práticas internas e conhecimento das práticas do mercado. Responsável pela definição de políticas, desenho de processos, procedimentos e soluções corporativas em DHO nas especialidades de R&O (remuneração, benefícios e estrutura organizacional).

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	2 / 8

**DHO Local:** Área de DHO da unidade responsável pelo desdobramento de iniciativas corporativas e entregas de soluções de DHO, além de capturar nas unidades necessidades específicas da localidade e direcionar ao DHO corporativo para análise e alinhamento.

**Grupo Salarial (GS):** Definição para classificações salariais implantadas na empresa e que caracterizam grupos diferenciados de acordo com a faixa salarial em compatibilidade com o cargo e a função.

**Levantamento de perfil:** Procedimento que é realizado na etapa Abertura da vaga. Consiste em um alinhamento entre DHO e gestor quanto aos aspectos requeridos e desejáveis para a vaga.

**Parecer:** Documento elaborado por DHO que consolida as informações do processo seletivo e avalia se o candidato é indicado para ocupar a posição.

**PCD:** Pessoa com deficiência.

**Pool Sucessório:** Cadeia de sucessão definida em comitê de pessoas, suportada pelo Sistema de Desenvolvimento Votorantim (SDV) para futuros substitutos em determinada posições.

**Recrutamento externo:** Processo que permite captar, selecionar e avaliar profissionais no mercado, que atendam as exigências do perfil da vaga e que sejam aderentes às crenças e valores.

**Recrutamento interno:** Processo que permite, através dos Programas de Mobilidade Interna, captar e selecionar empregados da Votorantim Metais e das demais empresas da Votorantim, que atendam às exigências do perfil da vaga e que sejam aderentes às crenças e valores.

**Requisitante:** Gestor responsável pela solicitação da vaga.

**Riscos críticos:** Riscos mapeados pela área de Saúde Segurança e Meio Ambiente que são inerentes à determinada posição e instalação da unidade.


**Seleção:** Processo que, por meio de metodologias, técnicas e ferramentas, seleciona o candidato que possui perfil mais aderente ao perfil levantado para ocupar a vaga.

**Sistema de gestão do processo:** Sistema definido corporativamente que apoia o processo através da gestão de vagas na Votorantim Metais.

**Vaga:** Posição em aberto, decorrente de uma movimentação, de um desligamento do antigo ocupante ou de uma nova posição na estrutura.

**Vaga confidencial:** É uma vaga que não pode ser divulgada internamente por motivos de mudança futura na empresa que envolvem reestruturação, mudanças futuras na gerência sobre as quais os empregados desta não foram informados ou projeto confidencial da empresa.

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	3 / 8

## Programas de Mobilidade Interna

**1. Movimenta:** Programa que visa estabelecer critérios e responsabilidades facilitando a mobilidade interna de empregados, entre as empresas da Votorantim, Fibria e entre as unidades da Votorantim Metais.

Abrangência de divulgações entre as empresas da Votorantim e Fibria:

Vagas nacionais GS (grupo salarial) 29 ao 39.

Vagas globais do GS (grupo salarial) 35 e acima.

Abrangência de divulgações específica da VMH:

As vagas de GS 29 a GS 34 poderão ser divulgadas com abrangência local, país e também global. O gestor requisitante deverá sinalizar o interesse na busca de profissionais de outros países onde tenha plantas da VMH.

**2. Oportunidades Internas:** Programa que visa a estabelecer critérios e responsabilidades facilitando a mobilidade interna de empregados do GS 28 e abaixo, nas Unidades da VMH.

## 5. DIRETRIZES

**5.1.** O desenvolvimento é de responsabilidade do empregado. A empresa disponibiliza oportunidades internamente.

**5.2.** Gestores e DHOs usam os programas de mobilidade interna como instrumentos que promovem a meritocracia, valorização e reconhecimento das pessoas.

**5.3.** As crenças e valores da Votorantim norteiam a identificação e seleção de profissionais para compor o quadro de empregados da empresa.

**5.4.** Cumpre-se com a legislação local vigente das unidades Votorantim Metais.

**5.5.** Todos os processos de seleção devem promover a igualdade das oportunidades e a diversidade.


## 6. PROCEDIMENTOS

**6.1.** Há quatro etapas do processo de Recrutamento e Seleção (R&S): Começa pela **Abertura da vaga**. Após a aprovação da vaga, inicia o **Recrutamento** interno e/ou externo. Para a **Seleção** dos candidatos, são usadas ferramentas e metodologias de seleção conforme a necessidade da vaga. Como etapa final, a efetivação do processo ocorre na **Contratação**.

**6.2.** Vagas de Gerência Geral ou nível equivalente e acima têm seus processos seletivos conduzidos pelo DHO Corporativo. Todas as demais vagas de nível GS 37 e abaixo são conduzidas pelo DHO Local.

**6.3.** A gestão das vagas de GS 29 e acima é realizada através do sistema de gestão do processo, definida pelo DHO A&D, incluindo as vagas confidenciais.

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	4 / 8

**6.4.** O DHO responsável pela vaga atenta-se para o Código de Conduta da Votorantim e o utiliza como norteador de sua conduta em todos os procedimentos de Recrutamento & Seleção.

**6.5.** Executar o processo de Recrutamento & Seleção é responsabilidade do DHO que atende a estrutura na qual a vaga se encontra. A exceção é para as vagas de GS 32 e abaixo, nas quais os profissionais que são alocados fora da localidade em que o DHO que atende a estrutura é alocado. Nestes casos, o DHO da unidade onde a vaga está alocada conduz o processo de Recrutamento & Seleção.

**6.6.** O uso de consultorias de captação e custeio de despesas logísticas para realizar o processo de recrutamento e seleção deve estar em acordo com as diretrizes de orçamento estabelecidas. No caso das consultorias de captação para as unidades no Brasil, devem estar de acordo com as consultorias homologadas.

## **6.1. ABERTURA DA VAGA**

**6.1.1.** O gestor requisitante solicita a vaga para o DHO. A solicitação segue o fluxo de aprovação conforme estabelecido pelo DHO Corporativo Remuneração & Organização.

**6.1.2.** O gestor requisitante e DHO utilizam a Descrição de Cargo como norteador para definir o perfil da vaga. DHO utiliza o Formulário de Levantamento de Perfil como ferramenta desta etapa.

## **6.2. PROCESSO DE RECRUTAMENTO**

**6.2.1.** O processo deverá ser aberto e a vaga publicada internamente através dos programas de mobilidade interna.  
A vaga não precisará ser divulgada nos programas de mobilidade interna nos casos de:

- Reestruturação no negócio;
- Vaga confidencial;
- Candidato mapeado no pool sucessório da posição;
- Candidato mapeado na gerência requisitante da vaga.

**6.2.2.** O recrutamento externo pode ser iniciado em paralelo ao recrutamento interno.


### **Recrutamento interno**

**6.2.1.1.** As vagas são divulgadas aos empregados, de acordo com comunicação definida por DHO A&D e Comunicação Corporativa, com clareza de requisitos e prazos para inscrição.

**6.2.1.2.** Os procedimentos de recrutamento interno para vagas de GS 29 e acima devem seguir a Política de Mobilidade Interna do Programa Movimenta. Os procedimentos para o recrutamento interno para vagas de GS 28 e abaixo seguem as diretrizes deste Padrão Gerencial.

**6.2.1.3.** Não é permitido ao gestor vetar a inscrição de empregado de sua equipe e não é permitido que aborde empregados com relação à vaga em sua equipe.

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	5 / 8

## Recrutamento externo

**6.2.3.1.** O gestor requisitante e DHO determinam os canais de recrutamento externos adequados para a vaga.

**6.2.3.2.** Os empregados terceiros participam do processo seletivo como candidatos externos.

**6.2.3.3.** Qualquer empregado pode indicar candidatos externos para participar de processos seletivos. Os candidatos indicados participam de todas as etapas estabelecidas pelo processo de seleção.

## 6.3. PROCESSO DE SELEÇÃO

**6.3.1.** Os candidatos internos (mapeado em pool sucessório, mapeado na gerência ou inscrito pelos programas Oportunidades Internas ou Movimenta) e externos seguem igualmente as diretrizes e condições gerais estabelecidas neste documento.

**6.3.2.** DHO realiza as etapas de seleção através de ferramentas e metodologias de seleção. A entrevista estruturada é a ferramenta de seleção obrigatória para todas as vagas. Outras ferramentas de seleção podem ser utilizadas para apoiar a análise das entrevistas, como avaliação de perfil e testes de conhecimentos.

**6.3.3.** Os testes psicológicos devem ser aplicados somente por psicólogos. Em caso de aplicação de testes psicológicos, os arquivos devem ser mantidos pelo período mínimo de 5 (cinco) anos.

**6.3.4.** O gestor requisitante entrevista os candidatos pré-selecionados por DHO com o objetivo de garantir a adesão à descrição do cargo e aos conhecimentos técnicos necessários.

**6.3.5.** O candidato adequado para a vaga é aquele que possui aderência às crenças e aos valores, preenche os requisitos da vaga e está aderente à descrição de cargo e ao levantamento de perfil.


**6.3.6.** DHO fornece parecer de processo seletivo sobre candidato finalista para o gestor requisitante.

**6.3.7.** A escolha final do candidato aprovado no processo é do gestor requisitante. DHO apoia no processo de decisão.

**6.3.8.** São submetidos a novos exames clínico-laboratoriais e avaliação psicossocial os empregados cuja área de atuação exija. Ambos são eliminatórios no processo seletivo. A avaliação psicossocial, para a admissão e movimentação, é de responsabilidade do DHO.

**6.3.9.** Deve-se solicitar que o candidato aprovado ou empregado movimentado declare seus relacionamentos com empregados da Votorantim, de forma a identificar relação de parentesco e qualquer possível conflito de interesses. Não é permitido contratar parentes em funções que haja uma relação hierárquica direta ou que respondam ao mesmo superior imediato.

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	6 / 8

**6.3.10.** A área de DHO prepara a carta proposta e a envia ao gestor requisitante para a aprovação. Após aprovada pelo gestor, DHO envia a carta proposta ao candidato interno ou externo finalista no processo seletivo e este deverá devolvê-la assinada em caso de concordância.

## 6.4. PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

**6.4.1.** A admissão de ex-empregados de empresas da Votorantim é permitida após criteriosa avaliação do DHO sobre os motivos do desligamento. Essa admissão deve ser autorizada formalmente pelo Gerente Geral da unidade e pelo DHO Corporativo.

**6.4.2.** Para a admissão de um novo empregado, a documentação completa deve ser entregue para o DHO, de acordo com o cronograma anual de admissões da Unidade que é estabelecido levando em consideração os prazos de admissão requeridos pelo CSC.

**6.4.3.** Em caso de candidato interno selecionado, o prazo para início na nova função é de 30 dias a partir da data em que é comunicada, ao candidato e ao seu gestor, a aprovação na vaga. Exceções ao prazo, como em casos de movimentação entre países ou outros, o gestor da vaga e o gestor do candidato interno aprovado devem entrar em comum acordo. Recomenda-se verificar se há férias vencidas antes da movimentação. Caso o empregado tenha férias em aberto, recomenda-se que estas sejam gozadas antes da transferência ser efetuada. A transferência nacional segue de acordo com o PG-VM-001 - Transferência Nacional. As transferências entre países deverão passar por análise criteriosa entre DHO e candidato aprovado (Ex.: pacote de remuneração, localização, subsídio, etc).

**6.4.4.** O gestor requisitante da vaga providencia os recursos internos necessários, tais como formulários de TI para acesso à rede, Equipamentos de Proteção Individual (EPI), uniforme, entre outros.

**6.4.5.** DHO fornece retorno do processo para todos os candidatos inscritos na vaga. Para os candidatos internos finalistas, DHO fornece feedback com objetivo de desenvolvimento.

**6.4.6.** O processo de Integração do novo empregado garante a adaptação na empresa e o desempenho futuro na área, influenciando na efetividade do processo de Recrutamento & Seleção. A integração deve seguir conforme PG-VM-DHO-002 – Integração / Reintegração.


## 7. RESPONSABILIDADES

### 7.1. DHO Corporativo – Atração e Desenvolvimento

**7.1.1.** Revisa e divulga o PG-VM-DHO-008 – Recrutamento e Seleção.

**7.1.2.** Consolida, monitora e analisa indicadores relacionados à recrutamento e seleção.

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------

	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	7 / 8

**7.1.3.** Define plano corporativo compartilhado, junto a área de Comunicação Corporativa, para a divulgação das vagas internas nas unidades da Votorantim Metais.

**7.1.4.** Conduz o processo de recrutamento e seleção das posições de Gerente Geral e acima, incluindo o alinhamento de perfil.

## **7.2. DHO Local**

**7.2.1.** Conduz o processo de recrutamento e seleção interna e externa das posições de nível de Gerente e abaixo, desde a abertura da vaga até a contratação e admissão. Efetiva a admissão e contratação de Gerente Geral e acima.

**7.2.2.** Recebe documentação, envia ao CSC e acompanha a admissão do novo empregado junto ao CSC.

**7.2.3.** Integra o novo empregado conforme PG-VM-DHO-002 – Integração / Reintegração.

**7.2.4.** Reporta indicadores locais da sua unidade relacionados à recrutamento e seleção ao DHO Corporativo.

**7.2.5.** DHO cedente do candidato inscrito na vaga divulgada internamente fornece informações, pertinentes ao processo, para o DHO responsável pela vaga.

## **7.3. Gestor requisitante**

**7.3.1.** Solicita a abertura da vaga, entrevista os candidatos e aprova a carta proposta.

**7.3.2.** Realiza o levantamento de perfil da vaga em conjunto com a área de DHO e em acordo com a Descrição de Cargo.

## **7.4. Candidatos internos**

**7.4.1.** Informa o seu gestor direto quanto à inscrição em processos seletivos internos.

**7.4.2.** Inscreve-se para uma vaga de seleção interna por vez.

## **7.5. Gestor de candidatos internos**

**7.5.1.** Gestor deve facilitar o acesso e retorno do empregado aos processos de seleção interna, esclarecendo que a sua participação deve ser encarada como autodesenvolvimento, caso não seja escolhido.

## **8. ANEXOS**


### **8.1. Programas de Mobilidade Interna**

#### **Programa Oportunidades Internas**

##### **Objetivo**

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------



	<b>VM</b> <b>Padrão Gerencial</b>	<b>Código</b>	PG-VM-DHO-008
		<b>Revisão</b>	2.1
	<b>Título:</b> Recrutamento e Seleção	<b>Área</b>	DHO
		<b>Páginas</b>	8 / 8

Estabelecer critérios e responsabilidades que facilitem a mobilidade interna de empregados nas unidades da Votorantim Metais, gerando oportunidades de atração, desenvolvimento, carreira e retenção de talentos.

### **Abrangência**

Unidades da Votorantim Metais no Brasil

Vagas nacionais GS (grupo salarial) 28 e abaixo

### **Premissa**

Vagas de GS 28 e abaixo são abertas e divulgadas na unidade, com exceção para casos:

- Reestruturação no negócio;
- Vaga confidencial;
- Candidato mapeado no pool sucessório da posição;
- Candidato mapeado na gerência requisitante da vaga.

As vagas podem ser divulgadas entre unidades através de comunicação corporativa.

### **Elegibilidade**

Ter 12 meses no cargo atual

O candidato pode se candidatar até 2 (dois) GS acima da posição que ocupa atualmente.

Não é permitido a candidatura simultânea em mais de 01 (uma) vaga aberta.

São elegíveis empregados efetivos, ou seja, aqueles que possuem contrato de trabalho assinado.

Preencher todos os requisitos exigidos da vaga à qual se candidatou.

São elegíveis estagiários após 12 meses na empresa.

### **Divulgação das vagas**

A divulgação deve ocorrer na unidade para todas as vagas abertas internamente através da comunicação interna da unidade. A divulgação é opcional entre unidades através de comunicação corporativa.

### **Programa Movimenta**

Referência: Política do Programa Movimenta (PC-VM-DHO-001)

Especificidade da Votorantim Metais: as vagas de GS 29 a GS 34 poderão ser divulgadas com abrangência local, país e também global. O gestor requisitante deverá sinalizar o interesse na busca de profissionais de outros países onde tenha plantas da VMH.

## **8.2. Formulários obrigatórios no processo de Recrutamento e Seleção**

### **8.2.1. Para vagas de GS 28 e abaixo:**

DD-VM-DHO-040 - Formulário de Levantamento de Perfil

DD-VM-DHO-041 - Formulário de Parecer de Candidato

### **8.2.2. Para vagas de GS 29 e acima:**

DD-VM-DHO-040 - Formulário de Levantamento de Perfil

<b>Elaborador:</b> Deborah Carvalho Paschoal	<b>Sigilo:</b> Votorantim Metais	<b>Aprovador:</b> Jane Teixeira
---	-------------------------------------	------------------------------------