

Departamento: RH	POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	Utilização: Interna
		Elaborado por: Wesley Santos

1. OBJETIVO

1.1. A Política de Recrutamento e Seleção da SANNOR ENGENHARIA desempenha um papel crucial ao estabelecer diretrizes claras tanto para os colaboradores quanto para os gestores. Essas diretrizes visam proporcionar uma orientação precisa em relação às oportunidades de crescimento profissional e promoções através do recrutamento interno, ao mesmo tempo em que delineiam os critérios que norteiam o recrutamento, seleção e contratação externo de novos colaboradores.

1.2. Nossa Política de Recrutamento e Seleção tem como objetivo:

1.2.1. Aprimorar a qualidade dos serviços oferecidos tanto a clientes internos quanto externos, por meio do recrutamento de profissionais altamente qualificados que atendam às demandas de cada posição dentro da organização.

1.2.2. Manter um ambiente de trabalho justo e competitivo, estabelecendo e mantendo um equilíbrio salarial interno que esteja em conformidade com as práticas de mercado. Garantindo que a Sannor continue sendo uma escolha atrativa para talentos e permaneça competitiva no mercado.

1.2.3. Orientar nossos colaboradores em relação às oportunidades de progressão profissional disponíveis.

1.2.4. Orientar gestores sobre os processos de alteração no quadro funcional e promoções salariais. Isso assegura que as decisões relativas ao desenvolvimento de carreira sejam transparentes e justas para todos os envolvidos.

1.2.5. Impulsionar iniciativas de contratação fundamentadas nos princípios de diversidade, equidade e inclusão.

2. CARGOS E ESTRUTURAS

- 2.1. Para obter uma estrutura funcional e as vagas necessárias para garantir o funcionamento eficiente da empresa, os cargos serão definidos de acordo com a complexidade das responsabilidades.
- 2.2. O preenchimento das vagas em aberto ocorrerá por meio de processos seletivos internos ou externos.
- 2.3. Os colaboradores contratados por meio de processos seletivos externos serão enquadrados nos níveis salariais estabelecidos para seus cargos.
- 2.4. A contratação de novos colaboradores será preferencialmente realizada no nível de ingresso que corresponda ao cargo em questão.
- 2.5. Caso necessário a criação de novos cargos será baseada em um modelo de avaliação de complexidade, que será desenvolvido em conjunto com o gestor da área e incluirá uma análise quantitativa do esforço necessário para a realização das atividades.
- 2.6. O nível salarial para novos cargos será estabelecido através de consultas e pesquisa de mercado.
- 2.7. Todas as oportunidades serão igualmente abertas e consideradas para todos os grupos de indivíduos.

3. PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- 3.1. Vagas que podem ser preenchidas por colaboradores internos, serão anunciadas através de comunicação interna, e avaliadas pelo gestor da área se o profissional atende aos requisitos de qualificação exigida.
- 3.2. O processo seletivo interno e externo é executado pela área de gestão de pessoas com participação dos gestores da Sannor.
- 3.3. Será responsabilidade do gestor da área a autonomia de recrutar profissionais externos ou promover profissionais internos, sempre visando o atendimento das qualificações exigidas pela Sannor de acordo com o perfil da vaga.
- 3.4. Para processos seletivos externos as vagas sempre estarão abertas a todos os candidatos que cumpram as exigências e as expertises técnicas necessárias, sendo estritamente proibida qualquer forma de discriminação com base em raça, religião, gênero, orientação sexual ou quaisquer outros critérios.
- 3.5. Sannor é uma empresa comprometida com diversidade, equidade e inclusão no gerenciamento dos negócios, e acredita na força de trabalho inclusiva, por este motivo em seu processo

seletivo é abrangente e aberto para todos aqueles que se interessarem na cultura da empresa e estiverem dispostos a fazer a diferença em nossa empresa.

- 3.6. No caso de qualquer profissional PDC contratado requerer suporte ou equipamentos específicos, fica claro que poderá solicitar a qualquer momento para a equipe de gestão de pessoas da Sannor.

4. DIRETRIZES DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO PROCESSO SELETIVO:

- 4.1. Deixar claro nos processos seletivos e descrições das vagas a busca por diversidade, equidade e inclusão.
- 4.2. Garantir oportunidade igual para todos.
- 4.3. Garantir recrutamento inclusivo para todos aqueles que se interessem pela empresa e tenham interesse em participar do processo.
- 4.4. Departamento de Gestão de Pessoas será responsável por avaliar o quadro de funcionários diagnosticando como melhor este quadro pode ser composto.
- 4.5. Assegura uso da linguagem inclusiva em todos os materiais de divulgação de novas vagas