

 <p>Cercima</p>	<p>POLÍTICA DE GESTÃO DE CAPITAL HUMANO</p>	<p>Versão: 01</p>
<p>CÓDIGO: POL. 03</p>		<p>Página 1 de 2</p>

A Política de Gestão do Capital Humano da CERCIMA, reconhece a importância daqueles que constroem a organização, sedimenta as bases de uma organização dinâmica, ágil e em transformação e que todas as pessoas são impulsionadoras da inovação e da mudança.

O sucesso a longo prazo da CERCIMA depende da sua capacidade para atrair, reter e desenvolver pessoas capazes de garantir a continuidade e o crescimento sustentável. Esta política passa por contratar pessoas com atitudes pessoais e competências profissionais, que garantam a qualidade das atividades desenvolvidas.

Neste sentido, é fundamental garantir que existe um forte alinhamento entre os valores dos candidatos e das candidatas e a cultura da CERCIMA, expressando-se nas dimensões:

I. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A CERCIMA procura atrair, manter e desenvolver as pessoas certas que, além das suas habilidades profissionais, tenham também as seguintes competências:

- Trabalho em equipa
- Resiliência
- Proatividade
- Humildade
- Honestidade

Apenas as atitudes, as experiências relevantes e o alinhamento com os valores e princípios da CERCIMA são considerados no processo de seleção e recrutamento.

Neste processo não será contemplada a origem das pessoas, a nacionalidade, a religião, a cor, a etnia, o género, deficiência, orientação sexual ou idade.

II. ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

O Programa de Acolhimento e Integração tem como objetivo uniformizar e profissionalizar as práticas de acolhimento e de integração dos novos colaboradores e das novas colaboradoras nas atividades da organização.



Cercima

CÓDIGO: POL. 03

POLÍTICA DE GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

Versão: 01

Página 2 de 2

III. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A Formação constitui um fator crítico de sucesso que pretende assegurar a aprendizagem e desenvolvimento permanente dos nossos colaboradores e das nossas colaboradoras, de acordo com as necessidades transversais e específicas das funções e das áreas, em alinhamento com os valores e estratégia da CERCIMA.

As prioridades de formação são desenvolvidas em articulação com as pessoas e a responsabilidade de as transformar em ações é partilhada entre todos e entre todas.

IV. GESTÃO DE DESEMPENHO

O sistema de avaliação de desempenho é um instrumento integrado e transversal de avaliação e desenvolvimento das pessoas com o intuito de promover a excelência e a qualidade da atividade. Visa fomentar a motivação das pessoas através do reconhecimento diferenciado pelo contributo de cada um e de cada uma.

V. RECONHECIMENTO E RETENÇÃO

O sistema de reconhecimento tem por base manter a equidade interna e é uma componente chave da política de gestão de desempenho das pessoas.

Para alcançar os objetivos individuais e organizacionais, é fundamental alinhar responsabilidades claras e desafiadoras e garantir que as pessoas estão cientes de como o seu trabalho tem impacto na organização.

A CERCIMA promove uma cultura e clima organizacional centrados no bem-estar e qualidade de vida das pessoas, no pressuposto de que a qualidade das atividades desenvolvidas depende fortemente do equilíbrio socio-emocional e psicológico de quem as desenvolve; comprometendo-se a garantir a todas as pessoas, um ambiente seguro e saudável e políticas de flexibilidade.