

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

PLANO DE CARREIRA

Sumário

1. Conceito Geral	2
2. Campo de Aplicação	2
3. Princípios	2
4. Processo:.....	2
5. Responsabilidades	3
6. Tabela de Revisões	3

1. Conceito Geral

Proporcionar oportunidades claras e estruturadas para o crescimento e desenvolvimento profissional dos colaboradores, alinhadas com as metas organizacionais e individuais, promovendo assim o engajamento, a retenção e o sucesso a longo prazo na empresa.

2. Campo de Aplicação

O procedimento se aplica a todas as áreas da organização.

3. Princípios

- i. Transparência: Os critérios e requisitos para avançar na carreira dentro da empresa são transparentes e comunicados de forma clara a todos os colaboradores.
- ii. Meritocracia: O avanço na carreira é baseado no desempenho, competências, habilidades e contribuições dos colaboradores, em vez de fatores como favoritismo ou antiguidade.
- iii. Desenvolvimento Contínuo: Oferecemos suporte contínuo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, por meio de programas de treinamento, mentoria, coaching e outras oportunidades de aprendizado.
- iv. Mobilidade Interna: Incentivamos a mobilidade interna, permitindo que os colaboradores explorem diferentes áreas e funções dentro da empresa para expandir suas habilidades e experiências.
- v. Equidade: Garantimos que todos os colaboradores tenham acesso igual às oportunidades de desenvolvimento e avanço na carreira, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

4. Processo:

- i. Avaliação de Desempenho: Realizamos avaliações regulares de desempenho para avaliar o progresso dos colaboradores em relação às metas individuais e organizacionais, identificando áreas de força e oportunidades de desenvolvimento.
- ii. Planejamento de Carreira Individual: Os colaboradores têm a oportunidade de desenvolver planos de carreira individuais em colaboração com seus gestores, definindo objetivos de curto e longo prazo e identificando as etapas necessárias para alcançá-los.
- iii. Feedback Construtivo: Fornecemos feedback construtivo e orientação aos colaboradores sobre seu desempenho e progresso na carreira, destacando pontos fortes e áreas de desenvolvimento e fornecendo suporte para o crescimento contínuo.
- iv. Programas de Desenvolvimento: Oferecemos uma variedade de programas de desenvolvimento, incluindo treinamento e cursos, para apoiar o crescimento e desenvolvimento profissional dos colaboradores.
- v. Oportunidade de Avanço: Identificamos oportunidades de avanço na carreira dentro da empresa e incentivamos os colaboradores a se candidatarem a essas oportunidades, garantindo um processo de seleção justo e transparente.

5. Responsabilidades

- i. Os gestores de cada departamento são responsáveis por apoiar o desenvolvimento e avanço na carreira de seus colaboradores, fornecendo orientação, feedback e oportunidades de aprendizado.
- ii. A equipe de Recursos Humanos é responsável por fornecer suporte e recursos para o desenvolvimento de planos de carreira individuais, coordenar programas de desenvolvimento e garantir a equidade e transparência no processo de avanço na carreira.

6. Tabela de Revisões

Rev.	Data	Descrição
00	22/03/2024	-