



POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Política de Gestão de Recursos Humanos da **Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Lisboa** é definida de acordo com a Visão, Missão e Valores, no sentido de garantir a existência de um conjunto de procedimentos e metodologias que contribuam diretamente para a melhoria dos processos de gestão e que permitam alcançar os objetivos do Sistema de Gestão da Qualidade a que nos propusemos, assegurando o envolvimento e a eficiência dos Colaboradores.

Política de Recrutamento e Seleção

A **APPACDM de Lisboa** assume uma estratégia que visa angariar candidatos com um perfil adequado aos requisitos das funções, escolhendo os que pressupõem uma maior capacidade de adaptação aos postos de trabalho e promover oportunidades para permitir a motivação e o desenvolvimento pessoal e profissional dos Colaboradores, assentando em quatro pilares fundamentais: formação compatível e/ou experiência comprovada, capacidade para trabalhar em equipa, solidariedade e respeito pelas diferenças, interiorização da missão e dos valores da organização.

- **Critérios para Recrutamento e Seleção**

O **recrutamento** baseia-se em fontes credíveis e que proporcionem a obtenção de número suficiente de candidaturas válidas, que reúnam os requisitos pretendidos para as várias funções, constantes no Manual de Descrição de Funções (ME.01).

Os **critérios de seleção** para o preenchimento das vagas seguem os princípios de: **"igualdade de oportunidades e não-discriminação"**, garantindo-se condições iguais a todos os candidatos durante os processos de seleção, designadamente no que se refere ao género, raça, origem étnica e social, religião ou crença nas opiniões políticas ou quaisquer outras referentes a propriedade, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual; **"valorização das potencialidades"**, procurando-se determinar o conjunto de aptidões, características, conhecimentos e competências mais compatíveis com o perfil de exigências, de modo a fazer prever o sucesso na adaptação à função; **"identificação de pessoas-chave"**, para reconhecimento das expectativas dos recursos internos, com vista à priorização da mobilidade funcional e/ou geográfica, no sentido de estimular a motivação; e **"legalidade"**, no cumprimento integral da legislação laboral em vigor, garantindo a confidencialidade no tratamento dos dados.



Estes critérios estão na base da seleção dos candidatos, após a análise curricular e/ou das fichas de candidatura, a realização de entrevistas ao longo das várias fases do processo e, eventualmente, a aplicação de testes psicométricos, com vista à elaboração de um parecer que contribua para a decisão final para admissão de novos titulares, onde a entrevista tem a ponderação mais significativa, culminando o processo na avaliação clínica do Médico de Trabalho.

Política de Desenvolvimento

A **APPACDM de Lisboa** impulsiona o desenvolvimento dos seus colaboradores através da avaliação anual do seu desempenho mediante critérios partilhados, que visam avaliar a contribuição de cada um para os objetivos globais e efetuar o despiste das necessidades de formação, de modo a planear um conjunto de ações sistematizadas que permitam aumentar os conhecimentos operacionais/técnicos e melhorar os comportamentos a nível organizacional. Tais medidas estão organizadas por grupos funcionais, não discriminando qualquer colaborador tendo o propósito de estabelecer um conjunto de iniciativas e parcerias que contribuam para a aprendizagem contínua e aperfeiçoamento das competências consideradas cruciais para o pleno desempenho funcional da organização.

Os colaboradores são incentivados a participar em ações de desenvolvimento pessoal e profissional, quer por iniciativa da organização, quer por sua própria iniciativa. A gestão, mediante a avaliação das necessidades apresentadas, financeiras ou em tempo de serviço, decide sobre os pedidos, disponibilizando e apoiando aqueles que melhor cumpram os interesses e objetivos da organização.

A avaliação do clima organizacional feita anualmente pelos colaboradores através de questionários, contribui significativamente para a implementação de ações de melhoria neste âmbito.

Independentemente do mérito e empenhamento dos colaboradores, a Instituição reconhece potencial a todos em desenvolver as suas capacidades e índices de envolvimento nas equipas de que fazem parte. Neste sentido estimula essas capacidades através de iniciativas e medidas consideradas, anualmente, em função do clima organizacional e da avaliação de desempenho informadas através de comunicação interna.

A DIREÇÃO