



**PROJECTO DA CENTRAL
TERMOELÉTRICA FLUTUANTE DE
MAPUTO**

PLANO DE RECRUTAMENTO

1. Objectivo

O objetivo principal do plano de recrutamento da Karpowership é assegurar a contratação do pessoal qualificado necessário para a operação e manutenção eficaz das Centrais Termoeléctrica Flutuantes (Powerships). Este pessoal deve responder às exigências técnicas, culturais e operacionais específicas da Karpowership, garantindo o alinhamento com os objectivos estratégicos da empresa. Este plano descreve as metodologias para atrair, seleccionar e reter candidatos qualificados, respeitando as normas internacionais e a legislação laboral local.

2. Escopo

Este plano de recrutamento aplica-se a todos os projectos da Karpowership a nível global, abrangendo o recrutamento de colaboradores locais e expatriados. O âmbito inclui todo o processo de recrutamento, desde o planeamento da força de trabalho e análise de funções até à selecção de candidatos, integração e desenvolvimento contínuo. Aplica-se a todas as posições dentro da Karpowership, com especial ênfase nas funções operacionais essenciais para as operações da Powership.

3. Estratégia de RH e a Visão Geral

A Karpowership privilegia o capital humano no centro das suas operações, visando melhorar o bem-estar dos indivíduos e das comunidades nas regiões onde opera. A nossa estratégia de RH baseia-se na gestão de uma força de trabalho diversificada com elevados níveis de energia, criatividade e capacidades de pensamento estratégico. O nosso objetivo é recrutar indivíduos que sejam especialistas nas suas áreas, culturalmente adaptáveis e motivados de forma a contribuir para os objetivos da Karpowership.

A estratégia de RH da Karpowership enfatiza:

- **Recrutamento Ético:** Incorporando as diretrizes da OIT, comprometemo-nos com um processo de recrutamento que garanta que não são cobradas taxas aos candidatos a emprego, que proteja contra o trabalho forçado e que defenda os direitos à liberdade de associação e de negociação colectiva.
- **Alinhamento Estratégico:** Os nossos esforços de recrutamento são afinados para apoiar as necessidades específicas do Projecto de Maputo, com um grande foco no alinhamento de competências técnicas e conhecimentos operacionais com as exigências de produção de energia numa Central Termoeléctrica Flutuante.
- **Integração:** Assegurar que o pessoal recrutado corresponde às necessidades operacionais das Centrais Termoeléctricas Flutuantes (Powerships).
- **Desenvolvimento:** Investir no desenvolvimento profissional e pessoal contínuo através de programas de formação estruturados.

4. Planeamento da Força de Trabalho e Análise de Cargos

4.1 Planeamento da Força de Trabalho

O planeamento da força de trabalho da Karpowership envolve uma análise detalhada da mão-de-obra necessária para cada projeto. Isto inclui a avaliação do número de funcionários necessários, os conjuntos de competências específicas necessárias e o equilíbrio entre os trabalhadores locais e os

expatriados. Para equipar eficazmente o Projecto de Maputo, realizamos uma análise detalhada das funções específicas necessárias, avaliando as necessidades imediatas e a longo prazo para garantir a excelência operacional.

O processo de planeamento considera factores como:

- O número e modelo dos motores em cada Powership.
- O período operacional e o planeamento de rotação.
- Os requisitos específicos de cada local do projecto.

De acordo com estes fatores, a seguinte força de trabalho está planeada para o Projeto.

Força de Trabalho Planeada	Projecto de Maputo		
	Expatriado	Subcontratante	Total
Gestão	7	0	7
Operação de mudança de turno	33	9	42
Trabalhos de manutenção	21	4	25
Funções de apoio	4	7	11
Operação Marítima e de Navios	3	4	7
Serviços de terceiros	0	43	43
Total	68	67	135

Expatriado: De acordo com o artigo 7.9.4 do Procedimento de Recrutamento com o documento n. IK-PR-001/İŞA-04 de 29 de maio de 2015 implementado pela Karadeniz Holding e empresas do grupo, é assegurado que o empregado recém-contratado assine um “Contrato de Trabalho a Termo Fixo”, “Contrato de Trabalho a Termo Indeterminado” ou “Contrato de Trabalho a Tempo Parcial”, dependendo da natureza do trabalho. Assim, cada trabalhador tem um contrato de trabalho por escrito.

Todos os colaboradores que trabalham na estrutura da Karadeniz Holding e das Empresas do Grupo são obrigados a cumprir o horário de trabalho especificado no Procedimento de Horário de Trabalho com o documento nº. İK-PR-005-ÇAS/02 datado de 29 de junho de 2015. O trabalho em 3 turnos é considerado a base em todos os Powerships para expatriados; e o horário de trabalho é especificado da seguinte forma:

1º Turno

08:00 – 16:00

12:00 – 12:30 (pausas alternadas)

2º Turno

16:00 – 00:00

18:30 – 19:00 (pausas alternadas)

3º Turno

00:00 – 08:00

03:00 – 03:00 (pausas alternadas)

Local: De acordo com a lei laboral moçambicana, todo o pessoal local que trabalha na Civitas Partners assinou contratos de trabalho a tempo certo ou indeterminado. Cada empregado deve ter um contrato de trabalho escrito (ver artigo 38 da lei do trabalho moçambicana). A lei do trabalho moçambicana prevê que o contrato pode ser celebrado por tempo indeterminado, por tempo certo e incerto (ver artigos 41 e seguintes) e as disposições dos artigos 40, 42, 44 e 45 no que diz respeito às condições de validade, execução e cessação dos contratos celebrados a tempo certo e incerto. O pessoal local que trabalha sob a estrutura do subcontratante Civitas Partners trabalha 8 horas por dia, 40 horas por semana.

4.2 Análise do Trabalho

Cada cargo dentro da Karpowership é objecto de uma análise minuciosa das funções para definir as principais responsabilidades, as qualificações exigidas e as competências. Esta análise assegura que as descrições de funções são claras, consistentes e estão alinhadas com as necessidades operacionais e os objectivos estratégicos da empresa.

Conhecimentos Técnicos Especializados: Identificamos funções técnicas essenciais, tais como engenheiros marítimos, técnicos eléctricos e responsáveis pela segurança, que requerem conhecimentos especializados pertinentes para o ambiente único de um navio a motor.

Funções de Apoio: Além disso, descrevemos a necessidade de serviços de apoio que incluam pessoal administrativo, pessoal de RH e gestores da cadeia de abastecimento para garantir operações sem problemas a bordo do Powership e em terra.

5. Processo de Recrutamento

O nosso processo de recrutamento é meticulosamente estruturado para garantir transparência, equidade e eficiência, desde a procura inicial de candidatos até à selecção final.

O Powership é uma embarcação para fins especiais (central eléctrica flutuante) e tem de ser operado e mantido por pessoal/funcionários especialmente formados (técnicos - engenheiros) que têm também uma experiência profissional muito específica em Powerships. Os funcionários expatriados com base em várias operações e experiências em todo o mundo têm “Seaman Books” (Livros do marinheiro) que certificam que a pessoa que os detém possui certificados de marinheiro e formação especial. Todos os candidatos, seleccionados a partir da base de dados de candidaturas da KH KPS, são em primeiro lugar entrevistados pela equipa de RH e os candidatos pré-seleccionados são submetidos a testes técnicos e de proficiência em língua inglesa. Durante o processo de recrutamento, a nossa empresa aplica testes técnicos pré-admissão para medir os conhecimentos técnicos dos candidatos que se candidataram a trabalhar com a Karpowership. Com esta aplicação, temos uma forma clara de desenvolver a nossa força de trabalho e especificar as áreas de desenvolvimento dos candidatos quando entram na empresa. Estes testes são formados nas áreas mecânica e eléctrica e são aplicados a posições específicas que são críticas para as operações.

Nos nossos centros de competências, os principais funcionários, tais como a direcção técnica e comercial do país, a direcção da Central Eléctrica, os chefes de engenheiros/técnicos e as equipas de controlo, são expatriados. Cada país atrai os seus próprios desafios, o que implica a adequação das

estratégias de recursos humanos às necessidades do país. Nós, como Karpowership, reconhecemos a importância do desenvolvimento futuro do país e do pessoal. Com o apoio de consultores de RH locais, procuramos candidatos locais qualificados de acordo com as qualificações exigidas para o trabalho

5.1 Fornecimento e Atracção

Conjunto Global de Talentos: Aproveitando os conhecimentos do mercado local e a nossa presença global, atraímos candidatos através de publicidade direcionada, parcerias estratégicas com instituições marítimas, de engenharia e participação em conferências do sector.

Diversidade e Inclusão: Damos prioridade à diversidade na nossa força de trabalho, com o objetivo de recrutar uma equipa que reflecta um amplo espectro de culturas, origens e perspectivas, o que aumenta a nossa capacidade de resolução de problemas e a nossa criatividade.

5.2 Triagem e Selecção

Testes Rigorosos: Os candidatos são submetidos a uma série de avaliações técnicas concebidas para avaliar os seus conhecimentos e a sua aptidão para funções específicas. Estas avaliações são desenvolvidas em colaboração com especialistas do sector para manter padrões elevados.

Triagem Ética: O nosso processo de selecção também inclui verificações para garantir que os direitos dos candidatos não foram comprometidos, alinhando com os padrões da OIT para um recrutamento justo.

6. Enquadramento e Integração

Um programa de integração estruturado ajuda a integrar as novas contratações nas nossas operações, garantindo que estão bem preparadas para enfrentar os desafios das suas funções.

6.1 Treinamento e Desenvolvimento

Como Karpowership, para além dos requisitos legais, para efeitos de transferência de know-how, investimos nos nossos colaboradores a nível técnico, profissional e pessoal. Para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, é efectuada uma análise das necessidades de formação no início do ano. Em função dos resultados desta análise, a empresa organiza diferentes acções de formação para reforçar as competências que cada colaborador necessita de melhorar. Estes cursos têm como objetivo fazer com que todos os trabalhadores realizem o seu potencial máximo no local de trabalho.

Temos uma Academia Powership na Turquia para formações técnicas, formações externas e internas para formação profissional e, mais importante, formações interculturais para cada funcionário. Os programas de formação de Interação Cultural (Cultura cruzada) foram iniciados para comunicar de forma mais eficaz e respeitosa com as pessoas locais dos países onde as operações da Karpowership têm lugar. O principal objetivo da formação é realçar as diferenças culturais entre os países e o trabalho no seio da cultura, ao mesmo tempo que se concentra na comunicação cultural e na consciência cultural.

Após a entrada de um novo funcionário no Karpowership, o funcionário é sujeito a uma formação de orientação (cursos mistos, digitais e presenciais), incluindo a cultura da empresa, formações técnicas básicas (cursos mistos, digitais e presenciais) e também formação no local de trabalho em Powerships. Este programa tem como objetivo criar um certo conhecimento e compreensão das operações da

Karpowership, das políticas da empresa e da consciência intercultural. Para além destas formações que têm lugar nos nossos navios, foi desenvolvido um projeto de RV em conjunto com uma empresa de tecnologia de software sobre os principais motores dos nossos navios (MAN e Wartsila). Para além das actividades de formação internas e subcontratadas, os nossos parceiros comerciais apoiam-nos em acções de formação sobre motores principais, lubrificantes e produtos químicos marítimos. Treino, programas de desenvolvimento de competências, programas de liderança para os gestores, formações especiais sobre Gestão de Projectos, Projectos de Tutoria e outras formações locais necessárias são organizadas para todos os nossos colaboradores. Todas as formações e programas mencionados são apoiados pelo Portal de Formação Online KarAcademy, no qual os funcionários podem desenvolver-se com a ajuda de conteúdos digitais e também acompanhar o desenvolvimento individual e da equipa com a ajuda de capacidades de relatório.

Formação Técnica: A formação extensiva no local na nossa Powership Academy, incluindo simulações e sessões práticas, prepara os novos contratados para as exigências técnicas específicas das suas funções.

Orientação Cultural e de Segurança: Os novos funcionários passam por uma formação abrangente sobre a cultura corporativa da Karpowership, o nosso compromisso com a sustentabilidade e protocolos de segurança detalhados específicos para o ambiente da Powership.

Existem também formadores internos na empresa que são especialistas na sua área. Os engenheiros técnicos e electrotécnicos com título de formador que trabalham nas nossas centrais estão aptos a ministrar formações sempre que necessário.

Após o programa de orientação, cada trabalhador recebe formação no local de trabalho com base na sua função específica. O objetivo da formação no local de trabalho é utilizar o ambiente, as ferramentas e a formação de competências existentes no local de trabalho para formar os trabalhadores para o desempenho das suas funções. Todos os funcionários recebem uma certificação após concluírem com êxito o programa de formação no local de trabalho.

As questões relativas à formação em matéria de saúde e segurança no trabalho são definidas no âmbito do plano de formação em matéria de saúde e segurança no trabalho fornecido na documentação do sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho, que é desenvolvido especificamente para o local. As questões de formação são especificadas no referido documento como “indução de segurança, resposta a emergências e incêndios, trabalho em altura, formação em elevação e elevação de cargas, espaço confinado, escavação, trabalhos eléctricos, formação em EPI, andaimes, armador, materiais perigosos, formação em trabalhos a quente, sinal de segurança, doenças profissionais e ergonomia”.

As questões de formação ambiental e social são definidas no plano de formação ambiental e social fornecido na documentação do sistema de gestão ambiental e social, que é desenvolvido especificamente para o local. As questões de formação incluem a Indução Ambiental e Social, o Sistema de Gestão Ambiental e Social, a Conservação da Biodiversidade, a Gestão de Resíduos, a Prevenção da Poluição, as Relações Comunitárias e as Palestras sobre a Caixa de Ferramentas.

7. Desenvolvimento e Avaliação Contínuos

Estamos empenhados no desenvolvimento contínuo do nosso pessoal, assegurando que continuam a crescer profissional e pessoalmente, acompanhando os avanços da indústria.

7.1 Crescimento Profissional

Reforço de competências: Através de iniciativas de aprendizagem contínua, incluindo workshops, módulos de e-learning e oportunidades de certificação, garantimos que a nossa equipa se mantém na vanguarda do sector da energia.

Avaliações de Desempenho: Sessões regulares e estruturadas de feedback ajudam os colaboradores a compreender o seu progresso, a definir novos objectivos e a discutir potenciais avanços na carreira dentro da empresa.

8. Remuneração e Benefícios

A Karpowership oferece um pacote de remuneração competitivo que inclui:

- **Salário Base:** Salários competitivos alinhados com os padrões do mercado.
- **- Bónus de Desempenho:** Incentivos baseados no desempenho individual e da equipa.
- **Benefícios para a Saúde e Segurança:** São fornecidos programas abrangentes de seguro de saúde e segurança para garantir o bem-estar dos funcionários.

9. Recrutamento ético e conformidade

A Karpowership está empenhada em cumprir todas as leis laborais locais e as normas internacionais relacionadas com o recrutamento justo. A empresa segue as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre práticas de recrutamento justas, assegurando que:

Não-discriminação: As práticas de recrutamento não são discriminatórias com base no género, raça, religião ou qualquer outra característica protegida.

Compensação Justa: Os trabalhadores são remunerados de forma justa e de acordo com a legislação salarial local.

Contratos Transparentes: Os contratos de trabalho são detalhados, claros e fornecidos com antecedência, descrevendo as funções, responsabilidades e termos de forma transparente para garantir o consentimento informado.

Política de não Cobrança de Taxas: Aplicamos rigorosamente uma política que proíbe a cobrança de taxas de recrutamento aos candidatos, garantindo que as nossas práticas de recrutamento são acessíveis a todos os potenciais empregados, independentemente do seu contexto económico.

Condições de Trabalho Seguras: Todos os trabalhadores se dispõem de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com formação e avaliações de segurança regulares.

10. Monitorização e Avaliação

A eficácia do plano de recrutamento é regularmente acompanhada e avaliada através de:

- **Indicadores-chave de Desempenho (KPI's):** Métricas como o tempo de contratação, as taxas de retenção e a satisfação dos colaboradores são monitorizadas.
- **- Auditorias Regulares:** Os Recursos humanos RH efectua auditorias regulares para garantir a conformidade com o plano de recrutamento e para identificar áreas a melhorar.

- **Mecanismos de feedback:** O feedback dos trabalhadores é ativamente procurado para melhorar continuamente os processos de recrutamento e de integração.

11. Conclusão

Este plano de recrutamento foi concebido para garantir que a Karpowership não só atrai e retém os melhores talentos para o Projecto da Central Termoeléctrica de Maputo, como também o faz de uma forma que mantém os nossos padrões éticos e respeita as práticas laborais internacionais. Com a implementação deste plano, pretendemos manter a nossa posição como líder no sector global de energia, comprometida com a inovação e o bem-estar dos nossos funcionários.

