



## POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

2. Garantir que todos os profissionais são tratados de forma equitativa, independentemente da idade, género, orientação sexual, estado civil, grau de instrução, deficiência física, religião, origem étnica ou raça, e que têm acesso à informação relevante para o desempenho das suas funções.
3. Existe por parte da instituição a preocupação com a utilização de uma linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa;
4. Pretende-se a implementação de medidas de prevenção, situações de conciliação da vida pessoal e profissional, de assédio, nomeadamente comportamentos indesejados que possam afetar a dignidade do trabalho e criar um ambiente intimidativo, hostil ao colaborador.

### **Formação Contínua:**

1. Desenvolver a formação dos profissionais das Respostas Sociais/Saúde, através de um Plano Anual de Formação, que potencie o desenvolvimento de competências dos colaboradores, de modo a prepará-los para a sua evolução profissional, devidamente enquadrado nas necessidades da equipa multidisciplinar. Desta forma, pretende-se assegurar a continuidade do colaborador na instituição, garantindo-se o cumprimento do princípio do retorno de investimento realizado em formação, gerando uma melhoria do desempenho individual de cada colaborador e da equipa multidisciplinar no seu todo;

### **Mobilidade dos Colaboradores:**

1. Proceder à mobilidade de colaboradores entre as diversas respostas sociais/saúde, conforme o definido na legislação e de acordo com as necessidades do serviço.

### **Cultura de envolvimento, bem-estar, desenvolvimento e aprendizagem contínua**

1. Promover o envolvimento e a participação dos colaboradores no planeamento, desenvolvimento e avaliação das atividades e serviços prestados pela instituição;
2. Fomentar o envolvimento dos colaboradores, valorizando o seu contributo individual e o seu desempenho para a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados e para a sua evolução profissional;



## POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

3. Incentivar os colaboradores a adotarem métodos de trabalho inovadores, pela introdução de novas ideias, serviços e práticas;
4. Impulsionar a partilha de conhecimento dando primazia à comunicação interna;
5. Potenciar as atividades de Saúde Ocupacional, promovendo o bem-estar dos colaboradores;
6. Desenvolver atividades Lúdicas e recreativas para os colaboradores;
7. Fomentar programas de desenvolvimento e crescimento pessoal para os colaboradores, como estratégia de prevenção de burnout;

### Reconhecimento dos Colaboradores e Voluntários:

1. Avaliar regularmente o desempenho dos profissionais através da metodologia de avaliação implementada. Reforçando a motivação individual e coletiva dos colaboradores e o compromisso destes com os objetivos específicos da função que lhes é atribuída através do sistema de avaliação de desempenho, implementa os mecanismos de reconhecimento em vigor, identificando os colaboradores com elevado desempenho bem como os Valores, a Cultura e os Objetivos da Instituição;
2. Reconhecer publicamente o contributo dos voluntários, bem como o seu impacto na Organização e no bem-estar dos utentes. Comemoração do dia do Voluntario com ações de agradecimento pelo serviço desenvolvido;
3. Potenciar e incentivar o clima emocional positivo, incrementando atitudes de pertença e convívio institucional.

Elaboração:

Revisão: 

Aprovação: 

Data:

Data: 07.07.2020

Data: 08.07.2020

Reservados todos os direitos. Qualquer cópia / impressão é considerada "não controlada" devendo ser confirmada a sua atualização.



## POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

3. Na ótica da retenção de colaboradores, a Instituição determina um conjunto de medidas internas direcionadas à Saúde e Bem-estar do colaborador como:

- . A dispensa de meio-dia no dia do aniversário, caso esteja a trabalhar;
- . 1 dia de férias por cada 10 anos de antiguidade ;
- . O trabalho em dia de descanso é pago a 100 % mais o gozo do tempo;
- . Workshops temáticos;
- . Desporto e Nutrição;
- . Saúde;
- . Viagens,

4. A Instituição pretende reter colaboradores proactivos, responsáveis, educados, qualificados, empreendedores e zelosos.

### **Conformidade com a legislação laboral nacional e boas práticas:**

1. Garantir que a equipa de profissionais atua tendo sempre em vista a adequada prestação de cuidados aos utentes/clientes, enquadrada pela clara definição de autoridades e responsabilidades, pelas boas práticas e pelo cumprimento da regulamentação em vigor;
2. Valorizar o local de trabalho como espaço privilegiado para a prevenção primária dos riscos ocupacionais, a proteção e promoção da saúde, proporcionando aos profissionais os meios e condições adequadas para o exercício das suas funções;
3. Plano Saúde e Segurança, a Instituição aplica um Plano de Saúde e Segurança para os colaboradores com vista à identificação de riscos profissionais e posterior intervenção sobre os mesmos;
4. Conservar o processo individual de cada colaborador, enquanto compêndio de toda a documentação que lhe está associada, devidamente atualizado e sob reserva.

### **Igualdade de Oportunidades e promoção de práticas de não discriminação:**

1. Valorizar o trabalho, a competência e o mérito profissional e proporcionar igualdade de oportunidades na progressão da carreira profissional. A progressão na carreira baseia-se na tabela de acordo coletivo de trabalho de forma equitativa par todos os colaboradores;



# POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

A Mesa Administrativa da Santa Casa da Misericórdia de Santiago do Cacém, conjuntamente com as coordenações das Respostas Sociais/Saúde estabeleceram a Política de Recursos Humanos, que constitui um enquadramento formal para a definição de objetivos de desempenho da organização e orientação para todos os profissionais, no sentido da excelência no desempenho dos serviços aos utentes/clientes e à comunidade.

As Respostas Sociais /Saúde acima referidas promovem a adequação permanente da atividade dos seus colaboradores à prossecução dos objetivos estratégicos e de prestação de serviços desta Santa Casa da Misericórdia, assegurando a valorização dos colaboradores, o seu desenvolvimento profissional e reforçando as suas competências.

Na definição da Política de Gestão de Recursos Humanos são fatores primordiais:

- A Melhoria Contínua;
- Conciliação de Interesses e Objetivos – Colaborador / Resposta Social/Saúde;
- Definição concreta do que é esperado de cada colaborador;
- Disponibilização de ferramentas que permitam a participação ativa dos colaboradores.

A Política de Política de Recursos Humanos da Santa Casa da Misericórdia de Santiago do Cacém tem os seguintes princípios orientadores:

## **Recrutamento e Retenção:**

- 1- Assegurar o cumprimento do procedimento Recrutamento, Seleção e Integração de Colaboradores, de modo a garantir a adequação do corpo profissional qualificado à legislação em vigor, e à missão, visão e valores da instituição, bem como ao quadro de pessoal e aos perfis de competências definidos;
- 2- Constituir e manter um quadro de profissionais qualificados com os conhecimentos, competências e aptidões necessárias para o desempenho da sua atividade profissional e em número suficiente para responder adequadamente às necessidades dos utentes/clientes da Instituição;