



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 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;



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;
- . Outros

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.



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

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;
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.



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

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;
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:

Teresa Vaz Hillo

Revisão:

Data: 07/07/2020

Aprovação:

Data: 08/07/2020