



misericórdia  
do porto



**ACADEMIA**  
**MISERICÓRDIA DO PORTO**

DESDE 1499

**EU VISTO  
A CAMISOLA!**



## Mensagem do Provedor, António Tavares

"Falar do projeto da Academia da Misericórdia é falar de inovação no modelo de gestão de recursos humanos que escolhemos para a Santa Casa da Misericórdia do Porto.

Com efeito, estamos a falar de um dos mais valiosos recursos da nossa instituição: as pessoas. As pessoas representam para nós um valor acrescentado em toda a nossa operação de serviço a todos aqueles que mais necessitam.

Sem os nossos profissionais a nossa operação não seria possível na senda de uma tradição penta secular de cumprimento da nossa missão de fazer cumprir e cumprir as 14 Obras de Misericórdia.

A Academia da Misericórdia nasce para dar resposta a toda a área da formação profissional, aos estágios, à avaliação de desempenho e aplicação de outras ferramentas de gestão a este setor.

A camisola que foi distribuída a cada um com uma mensagem, eu visto a camisola, simboliza o nosso empenho em fortalecer uma comunidade laboral que apele à concertação em vez do conflito, e que privilegie o diálogo entre todos.

A partir de 2016 a gestão por objetivos vai permitir um novo desafio aos nossos profissionais. As metas a cumprir e os objetivos a atingir na gestão corrente irão ser partilhados entre a nossa comunidade. As poupanças geradas, os recursos melhor utilizados ou as ferramentas que melhorem a nossa eficiência serão mecanismos que podem levar à criação de complementos remuneratórios, que não sendo regulares, podem ser estimulantes para cada um.

Espero sinceramente que compreendam que a Academia da Misericórdia poderá ser um novo paradigma na gestão dos profissionais da Santa Casa.

Só depende de cada um de nós. Saudemos o futuro construindo pontes e destruindo muros."

O Provedor

António Tavares





PT Igreja Misericórdia do Porto  
Encomenda Misericórdia do Porto  
ENIG Misericórdia do Porto  
White Misericórdia do Porto  
ES Iglesia Misericórdia do Porto

atividade da Misericórdia do Porto  
Muitos das obras do Porto, mostra brevemente...  
IMMPO - Museu da Misericórdia do Porto  
Private Church of the Misericórdia do Porto  
IMMPO - Museu da Misericórdia do Porto  
Muitos das obras do Porto, mostra brevemente...



**“Antes de qualquer outra coisa, estar preparado  
é o segredo do êxito.”**

***Henry Ford***



## Índice

Academia Misericórdia : Seriedade e Compromisso	6
A Importância do Capital Humano nas Organizações	11
Cultura , Valores Organizacionais e as Pessoas	15
Áreas de Atuação da Academia da Misericórdia	18
A Avaliação como Oportunidade	20
Estágio—O início de uma Oportunidade	23
A Formação como Ferramenta de Desenvolvimento	26
Investir nas Pessoas	31
Projetos e Programas para 2015/ 2016	33
Missão e Objetivos da Academia Misericórdia	34
Indicadores de Recursos Humanos	35

## Academia Misericórdia: Seriedade e Compromisso

As organizações são sistemas dinâmicos e mutáveis, que carecem de permanente capacidade de adaptação ao meio envolvente e aos desafios impostos pela modernidade. A SCMP como instituição secular, com dinâmicas e sistemas implementados e consolidados, orienta-se para o futuro e para o alcance dos seus objetivos, numa perspetiva de valorização interna e de excelência, acreditando que apenas uma alteração profunda do paradigma que define a noção de pertença dos seus colaboradores à organização poderá garantir um compromisso sério e consistente.

A SCMP foi construída e idealizada por pessoas, sustentada pela generosidade de pessoas e destinada a servir as pessoas. Esta herança de respeito para com os indivíduos é soberana e consubstancia a visão estratégica da SCMP: investir nas pessoas é investir no futuro e na sustentabilidade da organização. Pessoas motivadas, reconhecidas e valorizadas foram o motor do passado, que continua a trabalhar no presente e será preservado no futuro.





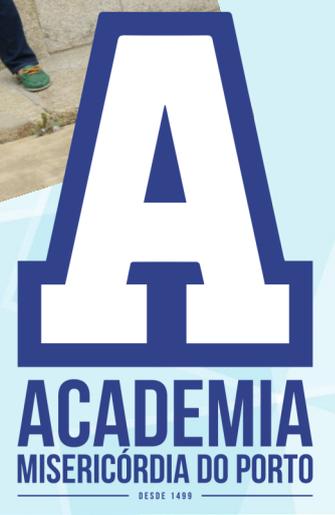
A Academia Misericórdia é a concretização, através das suas várias áreas de atuação, da valorização dos seus recursos humanos e do investimento no capital humano da organização. Se formos capazes de acompanhar cada um, de formar cada um e de reconhecer cada um, então seremos capazes de tudo a que nos propusermos. Queremos cultivar um compromisso entre a organização e as suas pessoas, um compromisso sério e desafiante, um compromisso baseado na lealdade, rigor, profissionalismo e desenvolvimento, em que o enriquecimento individual, as oportunidades e a valorização são de todos e para todos... *“Eu visto a camisola!”*.





**“Dar menos que o melhor é sacrificar um dom.”**

***Steve Prefontaine***



## A Importância do Capital Humano nas Organizações

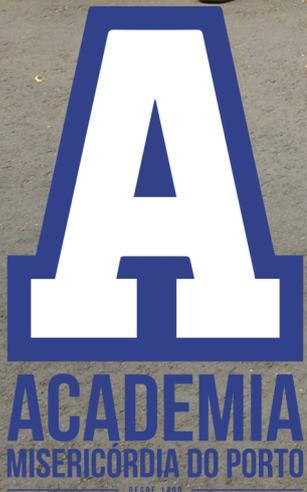
O valor do capital humano reside na conciliação e combinação da educação formal e dos atributos pessoais de cada colaborador. O capital humano por excelência é o intelecto, sendo que o potencial intelectual é considerado como um dos mais estratégicos e relevantes ativos das organizações. A simbiose entre conhecimentos, habilidades e atitudes dos colaboradores, afigura-se como uma peça basilar para o sucesso da missão e a consecução dos objetivos da organização. Para que esta riqueza seja potenciada e otimizada, os líderes devem assumir cada vez mais uma posição de conselheiros e orientadores, promovendo e facilitando a partilha, a aquisição de conhecimentos e experiências, assim como o investimento na promoção de um espírito de cooperação e coesão, reunindo e orientando sinergias para o alcance dos resultados e objetivos desejados. O capital humano de cada organização define a sua identidade e potencial - a organização são as suas pessoas.

**“Se encomendas a um homem mais do que ele pode fazer, ele fá-lo-á.**

**Se lhe pedes apenas o que pode fazer, nada fará.”**

*Rudyard Kipling*







**“O que sobrevive não é o mais forte ou o mais inteligente,  
senão o que melhor se adapta à mudança.”**

***Charles Darwin***



**“A tecnologia reinventará os negócios, mas as relações humanas  
continuarão a ser a chave do êxito.”**

***Stephen Covey***



## Cultura, Valores Organizacionais e as Pessoas

As organizações são constituídas por pessoas agrupadas numa unidade social, com a finalidade de concretizarem determinado propósito. Nas suas interações e na partilha de tarefas, tempo e espaços comuns, são definidos processos e normas de convivência mútua, que facilitam o alcance dos objetivos e a sensação de pertença à organização. Assim, se constitui a cultura organizacional e se definem os valores considerados como premissas e diretrizes, que orientam as organizações e os seus constituintes. A cultura organizacional traduz-se pelo conjunto de valores e normas adotadas, transversal a todos os níveis hierárquicos, que a organização valoriza, partilha e pratica, para atingir as suas metas e se perpetuar. Cada colaborador deve conhecer, absorver e aplicar estes valores, comportamentos e práticas, defendendo, respeitando e promovendo a identidade da organização a que pertence. A cultura de uma organização é a sua essência. Cada colaborador é um espelho, contribuindo para projetar a consistência e solidez da organização em que se insere. Apenas as organizações com culturas e valores fortes, partilhados por todos os seus elementos, são capazes de enfrentar desafios e ultrapassar obstáculos. A cultura e os valores organizacionais são a matriz e a força das organizações e das suas equipas. Apenas os que compreendem, acreditam e aplicam a cultura e valores de uma organização são verdadeiramente parte integrante da mesma.







**“A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo.”**

***Peter Drucker***

# ÁREAS DE ATUAÇÃO



## GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO



## ESTÁGIOS





## FORMAÇÃO PROFISSIONAL



## INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO





## A Avaliação como Oportunidade

A gestão de desempenho constitui uma prioridade para qualquer tipo de organização, na medida em que dela depende parte do seu sucesso estratégico, bem como a sua capacidade competitiva. Assumindo a gestão de desempenho como um processo contínuo de identificação, medição e desenvolvimento das pessoas e equipas para alcance ou manutenção do alinhamento necessário entre a *performance* e a estratégia da organização, a avaliação de desempenho revela-se indispensável ao mesmo. A melhoria contínua do desempenho será conseguida e tornar-se-á num hábito, através da medição periódica da *performance* dos colaboradores. Com base nos resultados aferidos, é definido pelo avaliador, agente desenvolvimentista, e pelo avaliado um plano de melhoria que permitirá o enriquecimento das competências passíveis de aperfeiçoamento, com a implementação de medidas resolutivas para as necessidades a suprimir. Concluímos, então, que a avaliação se trata de uma oportunidade permanente de aprimoramento de competências individuais e organizacionais que serve como veículo para o desenvolvimento pessoal e para a evolução de uma carreira profissional. Trata-se de um instrumento de gestão estratégica que apoia na adequação do posto de trabalho ao colaborador e que fomenta a sua satisfação e motivação.

**“O exemplo tem mais força que as regras.”**

***Rafael Vidac***

**EU VISTO  
A CAMISOLA!**





**“Nenhum vento sopra a favor de quem não sabe para onde ir.”**

*Sêneca*



## Estágio – O início de uma Carreira

Podemos definir carreira considerando um sentido de percurso e de sequência. Apresenta-se como algo que está em evolução contínua, um caminho que se vai percorrendo e que, a cada passo, permite um olhar diferente do ambiente que nos rodeia, do trajeto que já percorremos e do que nos falta percorrer. Com o fim do percurso académico, somos seres dotados de muita informação, mas a experiência no contexto profissional será porventura escassa. Somos alguém motivado e desejoso de aplicar os conhecimentos adquiridos, mas sem um sistema organizacional onde aplicá-los no exercício de funções. No atual contexto socioeconómico, a contratação de recursos humanos apresenta-se dispendiosa para uma organização, onde se tenta, por todos os meios, reduzir custos e aumentar a rentabilidade. Para colmatar tais dificuldades, as organizações recorrem com frequência ao estabelecimento de parcerias com entidades externas, tais como: universidades, institutos de emprego e formação profissional, escolas técnicas e profissionais, entre outras, para conseguir a captação e integração de novos talentos. Deste modo, a realização de um estágio poderá ser a primeira oportunidade para aplicação prática dos saberes adquiridos e para a aprendizagem de outros, relacionados com a natureza funcional do trabalho. O processo de estágio assume-se, assim, como uma oportunidade de início de uma carreira profissional e de incremento de valor. Um excelente desempenho, no decorrer das atividades exercidas, poderá contribuir para a inclusão da pessoa na organização e assegurar o princípio do desenvolvimento de uma carreira promissora.



**ACADEMIA**  
MISERICÓRDIA DO PORTO  
DESDE 1499



**“Ninguém é tão ignorante que não tenha algo a ensinar.”**



**Ninguém é tão sábio que não tenha algo a aprender."**

***Blaise Pascal***



## A Formação como Ferramenta de e para o Desenvolvimento

A formação assume-se como um elemento central na construção da capacidade de aprendizagem e adaptação de uma organização. É o meio pelo qual a estrutura se ajusta permanentemente à envolvente, garantindo a superação das imposições sentidas. Deste modo, até mesmo para quem já se encontra inserido no mercado de trabalho, aprender não é uma opção – é uma necessidade. A inovação tecnológica, os requisitos legais e as exigências da certificação pela qualidade dos serviços e/ou produtos, têm vindo a demandar a alteração de métodos, técnicas e procedimentos. Tendo em vista o alinhamento das práticas com o negócio, a formação surge como uma constante na vida das organizações e dos seus colaboradores. Atendendo a que os recursos humanos representam a maior fonte de valor de uma organização, apostar decisivamente na sua formação, informação e desenvolvimento constitui uma ação de prioridade estratégica.

Mais do que um custo, a formação surge como um investimento no capital humano que fomenta a aprendizagem contínua de cada elemento do grupo. Deve ser encarada como uma filosofia de vida da organização e não apenas como uma prática levada a cabo em momentos definidos para o efeito. Atualmente, as organizações asseguram a sua sustentabilidade, apostando, firmemente, no potencial de cada pessoa que a constitui. As estruturas organizacionais que debruçam a sua ação sobre o trabalho na e pela comunidade promovem, muitas das vezes, a partilha do conhecimento adquirido com a sociedade, contribuindo para o enriquecimento e desenvolvimento coletivo.

**“O conhecimento em si mesmo é poder.”**

*Francis Bacon*





**ACADEMIA**  
MISERICORDIA DO PORTO

**“É necessário criar paixão por resultados.”**

***Roberto Shinyashiki***





MAGNA ERIT GLORIA  
DOMUS ISTIUS NOVISSIME  
PLUSQUAM PRIME  
1099. 1172.  
M.D.CCL

EU VISTO A CAMISOLA

## Investir nas Pessoas

A sociedade enfrenta mudanças constantes que influenciam diretamente as pessoas e o trabalho. As organizações focam-se cada vez mais nas estratégias e nos processos que as coloquem num patamar de competitividade e de excelência face ao mercado, necessitando, esperando e exigindo cada vez mais das suas equipas de trabalho. Por sua vez, os colaboradores estão também mais conscientes e sensíveis da importância das recompensas não materiais, como a valorização, o reconhecimento e o prestígio do seu trabalho. O investimento nas pessoas promove o crescimento, o desenvolvimento e a satisfação interna, resultando em mais-valias e competitividade para a organização. Atualmente as organizações reconhecem e identificam os recursos humanos como o seu maior património e valor, ou seja, valorizam os seus clientes internos, assumido-os como um investimento e não como um custo. Investir no capital humano é investir na motivação, na eficiência e no futuro, é garantir a captação, otimização e retenção de talentos. O que todas as organizações ambicionam é trabalhar com os melhores, desafiando-os de forma constante à superação dos objetivos e das metas definidas. Investir nas pessoas é garantir a excelência, a competitividade, a qualidade do desempenho e o sucesso da organização.

**“Uma vida está repleta de desafios que, se aproveitados de forma criativa, transformam-se em oportunidades.”**

*Marxwell Maltz*



**EU VIS  
A CAMISO**

## Projetos e Programas 2015/ 2016

- ◆ Revisão do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho
- ◆ Elaboração do Manual de Qualidade da Atividade Formativa
- ◆ Renovação da Certificação como Entidade Formadora
- ◆ Implementação da Política de Formação
- ◆ Aferição da Satisfação dos Colaboradores
- ◆ Criação do Gabinete:  
“Espaço Aberto ao Colaborador”
- ◆ 1ª Edição do “BOOTCAMP Academia Misericórdia”

# Missão e Objetivos da Academia Misericórdia

## MISSÃO

Promoção, desenvolvimento e gestão estratégica do capital humano da instituição.

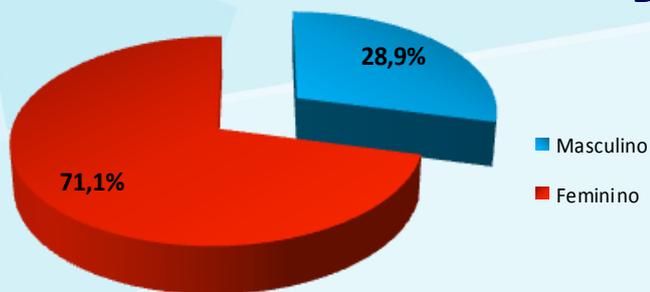
## OBJETIVOS

- ◆ Desenvolvimento transversal do colaborador enquanto profissional e pessoa humana, nas vertentes dos saberes ser, estar, pensar, sentir e agir;
- ◆ Desenvolvimento de competências individuais e coletivas em domínios estratégicos e específicos;
- ◆ Promoção, valorização e integração de vários tipos de conhecimentos adquiridos;
- ◆ Gestão criativa e inovadora do potencial humano, dos recursos e das competências disponíveis, com vista à criação de valor, à melhoria contínua em todas as áreas de atuação e à consolidação económico-financeira da SCMP;
- ◆ Reforço do desenvolvimento de equipas, fomentando relações de confiança, compromisso e credibilidade;
- ◆ Promoção da interiorização da cultura da instituição – missão e valores organizacionais;
- ◆ Consolidação do prestígio e imagem da SCMP.

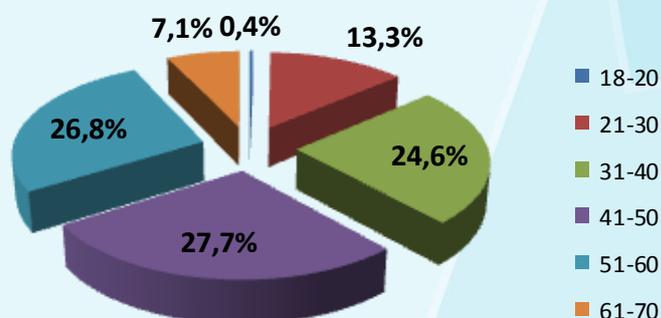


# Indicadores de Recursos Humanos

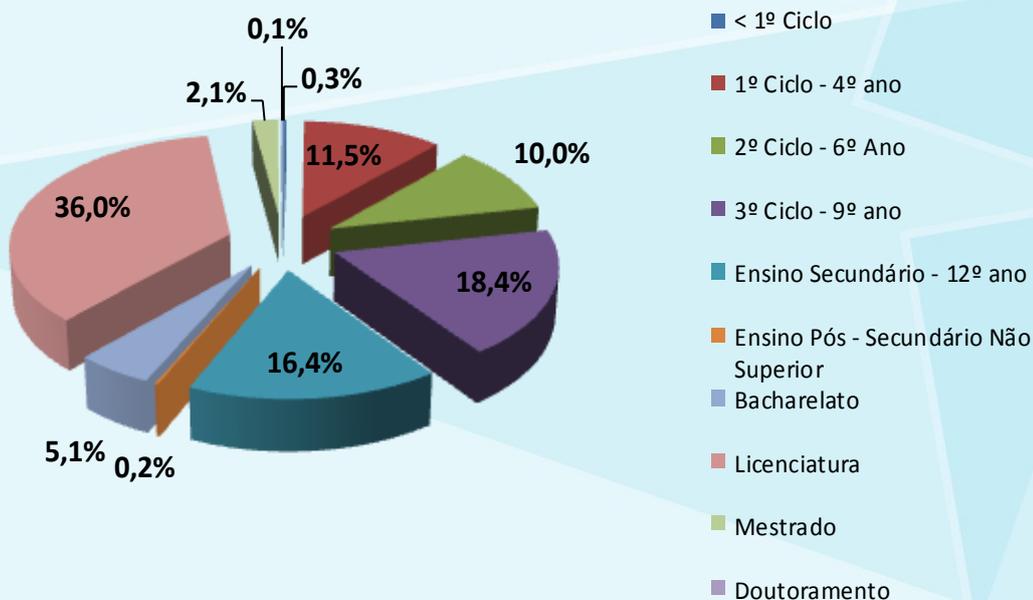
## DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO - SCMP



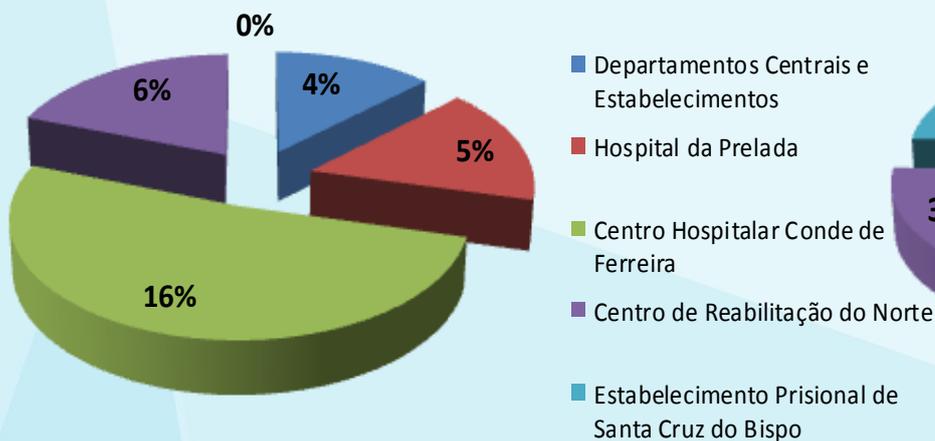
## DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA - SCMP



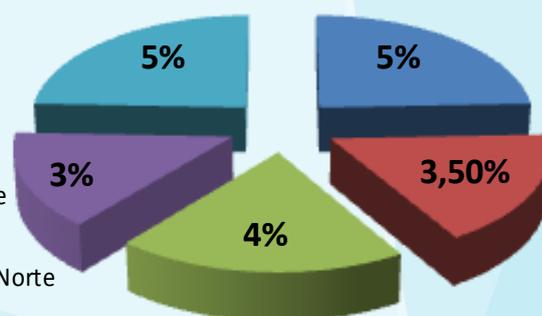
## DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - SCMP



## TAXA DE ACIDENTES DE TRABALHO - SCMP



## TAXA DE ABSENTISMO - SCMP



TAXA DE ABSENTISMO GLOBAL DA SCMP—4,1%

TAXA DE ACIDENTES DE TRABALHO GLOBAL DA SCMP—6,2%

## Ficha Técnica

PROPRIEDADE

**Santa Casa da Misericórdia do Porto**  
**Departamento de Recursos Humanos e Formação Profissional**

EMAIL

**drh@scmp.pt**

DIREÇÃO

**Joaquim Sala**

REDAÇÃO

**Berta de Brito Cardoso**  
**Carla Organista**  
**Cátia Nogueira de Sousa**

SECRETÁRIA DE REDAÇÃO

**Sónia Magalhães**

DESIGN E PAGINAÇÃO

**Berta de Brito Cardoso**

REVISÃO

**Maria do Céu Borges**

IMPRESSÃO

**Artes Gráficas e Serviços de Imprensa da SCMP**

