



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







**“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
ACADEMIA
MISERICORDIA DO PORTO
DESDE 1409



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

1991-2011

“É necessário criar paixão por resultados.”

Roberto Shinyashiki





MAGNA ERIT GLORIA
DOMUS ISTIUS NOVISSIME
PLUSQUAM PRIME
1898-1910
M.D.C.C.L.

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.

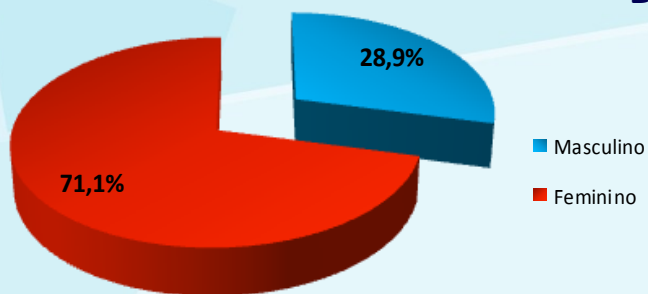
OBJETIVOS

- ◆ 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.

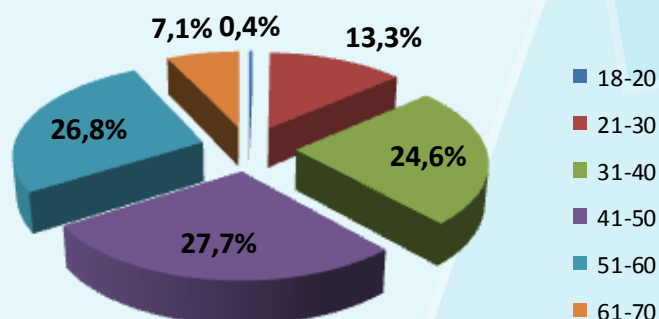


Indicadores de Recursos Humanos

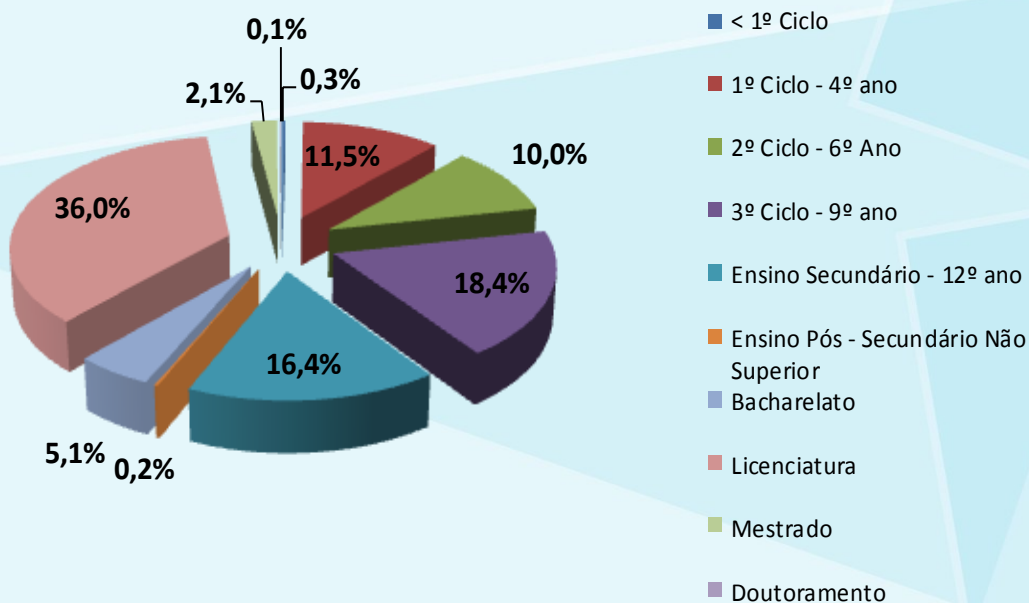
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO - SCMP



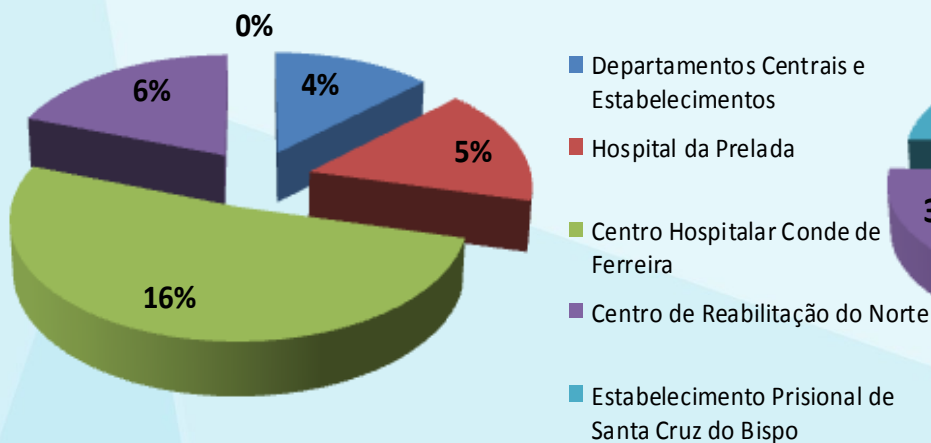
DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA - SCMP



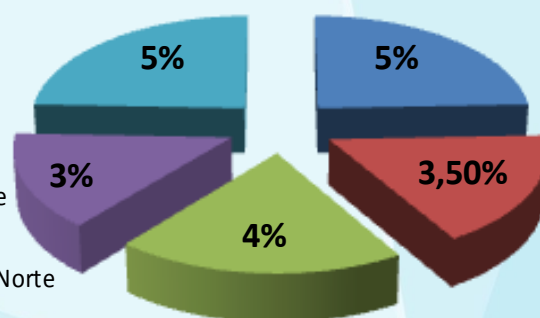
DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - SCMP



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

