Juntos,
formamos
uma equipa
incrível.
MISERICÓRDIA
DO PORTO

FICHA TÉCNICA
TEXTO
Academia Misericórdia do Porto

REVISÃO E COORDENAÇÃO
Gabinete de Marketing e Comunicação da Misericórdia do Porto

Setembro, 2023

Índice

Mensagem do Provedor	6
Academia Misericórdia: Seriedade e Compromisso	9
Missão e Objetivos da Academia Misericórdia	11
A importância do capital humano nas organizações	12
Cultura, Valores Organizacionais e as Pessoas	15
Áreas de Atuação	17
Recrutamento e Seleção – A Captação de Talento	18
Acolhimento e Integração – O Início do Compromisso	21
Avaliação de Desempenho – Uma Oportunidade	22
Estágio – O Início da Carreira	24
Formação como Ferramenta de e para o Desenvolvimento	26
Investir nas Pessoas – Inovação e Desenvolvimento	28
Indicadores– Recursos Humanos	30
Fale connosco	34

Mensagem do Provedor

A Academia Misericórdia do Porto é um projeto de inovação no modelo de Gestão de Recursos Humanos da Misericórdia do Porto. Queremos, juntos, crescer, otimizar, capacitar, motivar, competir.

O capital humano é vital para a operação da Misericórdia do Porto, para a nossa diferenciação, para a nossa garantia de excelência e qualidade, nos cuidados e serviços que oferecemos.

Cada um dos nossos profissionais representa-nos, reflete a nossa imagem e o nosso posicionamento. Queremos que todos, profissionalmente, possam ser a melhor versão de si, para que juntos possamos ser exemplo das melhores práticas, dos melhores resultados, da melhor motivação. Queremos inspirar.

Somos uma instituição feita de pessoas, destinada a apoiar pessoas, a ser abrigo, resposta e segurança. Temos em nós a responsabilidade de servir.

Queremos que cada um dos nossos profissionais detenha todo o conhecimento e as ferramentas para desempenharem as suas funções com elevados níveis de rigor, compromisso e motivação. Queremos ser mais do que um conjunto de pessoas, queremos ser equipa, coesão e desafio.

Integrar a Misericórdia do Porto é aceitar a responsabilidade de um legado de sucesso de mais de cinco séculos. Saber olhar o passado cumprido e projetar um futuro em crescendo.

Esta equipa é sua, é nossa. Contamos com todos.

O Provedor

António Tavares

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 Misericórdia do Porto 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 Misericórdia do Porto 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 instituição: 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, baseado na lealdade, no rigor, profissionalismo e desenvolvimento, em que o enriquecimento individual, as oportunidades e a valorização são de todos e para todos; "Eu visto a camisola!".

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 Misericórdia do Porto;

√ Captação, desenvolvimento e retenção de talentos;

√ 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 Misericórdia do Porto.

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 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.

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.

Áreas de Atuação

Recrutamento e Seleção
Acolhimento e Integração
Gestão e Avaliação do Desempenho
Estágios
Formação Profissional
Inovação e Desenvolvimento

Recrutamento e Seleção

A Captação de Talento

Acreditamos que somos uma aposta audaciosa para os melhores profissionais. Assumimos uma visão de excelência que apenas poderá ser alcançada pelos mais eficazes, diferenciadores e empenhados. Captar e reter talentos é hoje uma realidade na Misericórdia do Porto, apenas possível pelos elevados níveis de satisfação e desafio a que nos propomos. A nossa equipa reinventa-se a cada dia, muda paradigmas, olha para o futuro e faz acontecer. A nossa história é escrita pelos que são resilientes, dedicados e audazes.

Aumentar a objetividade, a eficácia e a eficiência do processo de seleção e recrutamento permite escolher o candidato que melhor se adequa ao perfil de exigências da função a ocupar, bem como assegurar o cumprimento dos critérios legais definidos no diploma legal que enquadra a atividade da Misericórdia do Porto.
Acreditamos que com a aposta na inovação, na gestão de carreiras, na captação e retenção de talentos, conjugamos as condições necessárias para a criação de valor e para a antecipação das expectativas do mercado, numa perspetiva de competitividade aberta, assumindo um compromisso de abertura a novos paradigmas e de investimento em soluções diferenciadoras.

Acolhimento e Integração – O Início do Compromisso

Trabalhar na Misericórdia do Porto é integrar uma Misericórdia emblemática e histórica, que toca a vida de milhares de pessoas, a cada instante. O prestígio de quem somos está consolidado pelo nosso trabalho e pelo nosso exemplo. Para que os colaboradores sejam parte integrante, informada e alinhada de todo o processo, é imprescindível que cada pessoa conheça as suas funções e responsabilidades, bem como o seu enquadramento hierárquico na estrutura organizacional. Os novos profissionais, independentemente do seu vínculo contratual e regime laboral, influenciam de tal modo a implementação das práticas e dos procedimentos que para o seu sucesso é necessário o envolvimento e a aceitação de todos os seus intervenientes. Desta forma, acolher e integrar significa promover o espírito de equipa e sentimento de pertença na organização. O acolhimento e a integração é um processo importante para alinhar o papel, as expetativas e o desempenho dos colaboradores com a estratégia, objetivos, valores e missão da Misericórdia do Porto.

Avaliação de Desempenho - Uma 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 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 se apoia na adequação do posto de trabalho ao colaborador e que fomenta a sua satisfação e motivação.

Estágio – O Início da 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.

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.

Desenvolver e qualificar continuamente os nossos colaboradores, de forma inovadora e aliciante, é um objetivo prioritário da Misericórdia do Porto. Investimos diariamente na gestão das competências e do capital intelectual da nossa equipa, conciliando os objetivos profissionais dos nossos colaboradores com os objetivos da nossa instituição. A formação assume-se como um eixo estratégico partilhado pela organização e pelas pessoas. Queremos ser melhores a cada novo desafio, queremos superar-nos na excelência das nossas respostas.

Investir nas Pessoas – Inovação e Desenvolvimento

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, assumindo-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.

Indicadores - Recursos Humanos

Distribuição por género

√ 75% feminino
√ 25% masculino

Distribuição por habilitações literárias

√ 5% 1.º ciclo
√ 8% 2.º ciclo
√ 16% 3.º ciclo
√ 23% ensino secundário
√ 3% bacharelato
√ 41% licenciatura
√ 4% mestrado

Distribuição por faixa etária

√ 12% 20–29 anos
√ 14% 30–39 anos
√ 29% 40–49 anos
√ 30% 50–59 anos
√ 15% 60–69 anos

idade média dos colaboradores 46 anos

Distribuição por antiguidade

√ 9% < 1 ano
√ 19% 1–4 anos
√ 20% 5–14 anos
√ 26% 15–24 anos
√ 24% 25–39 anos
√ 2% > 40 anos

antiguidade média dos colaboradores 16 anos

Distribuição por avaliação de desempenho

√ 4% 1 ponto
√ 1% 2 pontos
√ 13% 3 pontos
√ 55% 4 pontos
√ 27% 5 pontos

Distribuição por vínculo contratual

√ 2% contrato a termo incerto
√ 13% contrato a termo certo
√ 85% contrato sem termo

taxa de renovação do primeiro contrato 89%
taxa de conversão para contrato sem termo 96%

Fale connosco

academia@scmp.pt

www.scmp.pt