

ENCONTRO QUADROS

VII^a
EDIÇÃO

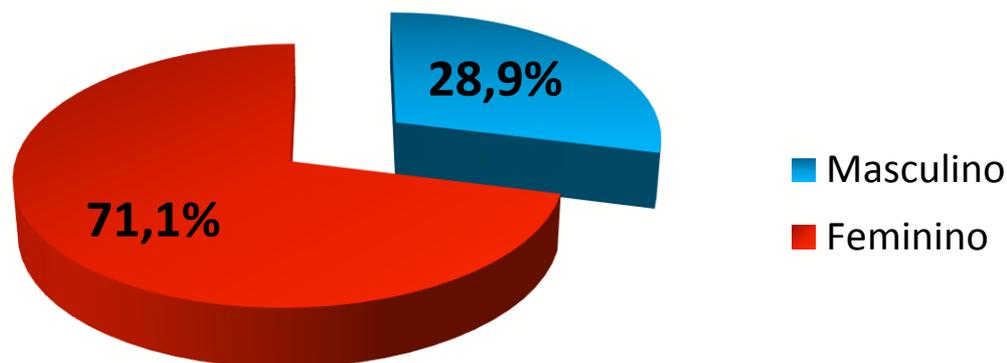
VISTO
AMISOLA!

STO
OLA!



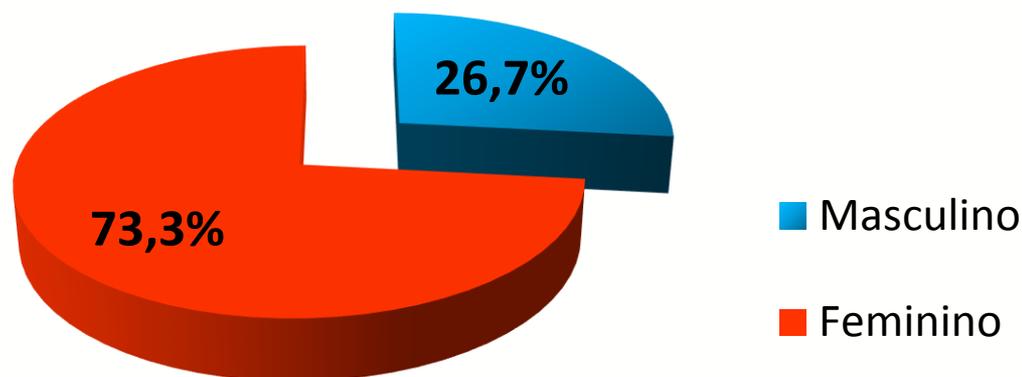
misericórdia
do porto

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Santa Casa da Misericórdia do Porto



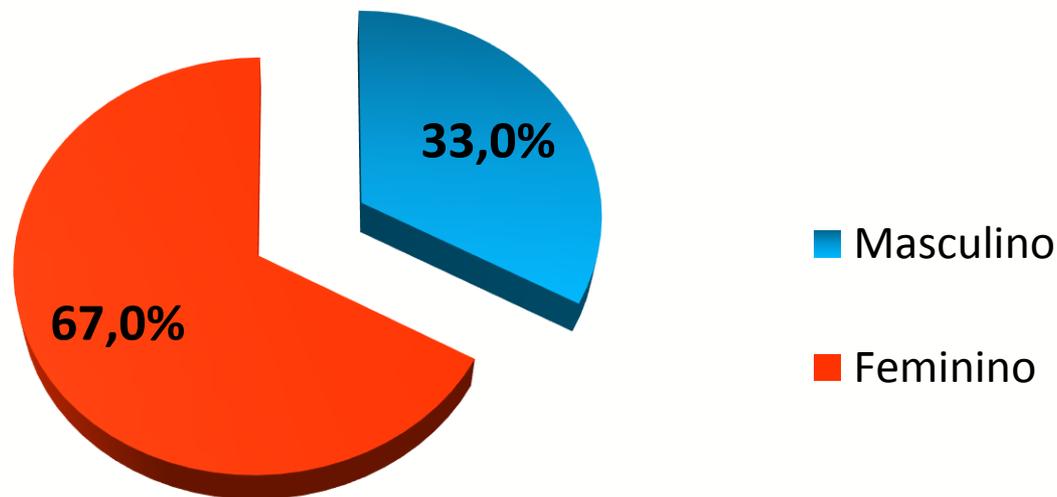
A **SCMP** apresenta uma distribuição por género de **71,1% do género feminino** e **28,9% do género masculino**. Verifica-se uma maior e significativa representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Departamentos Centrais e Estabelecimentos



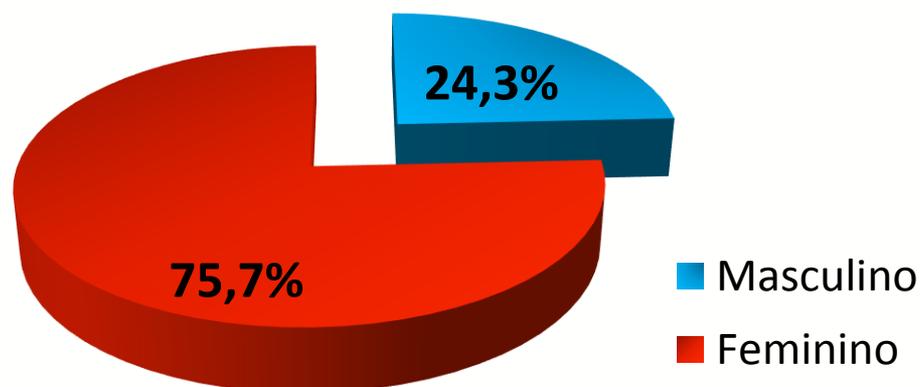
Os **Departamentos Centrais e Estabelecimentos** têm uma distribuição de **73,3%** do género feminino e **26,7%** do género masculino. Verifica-se uma maior representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Hospital da Prelada



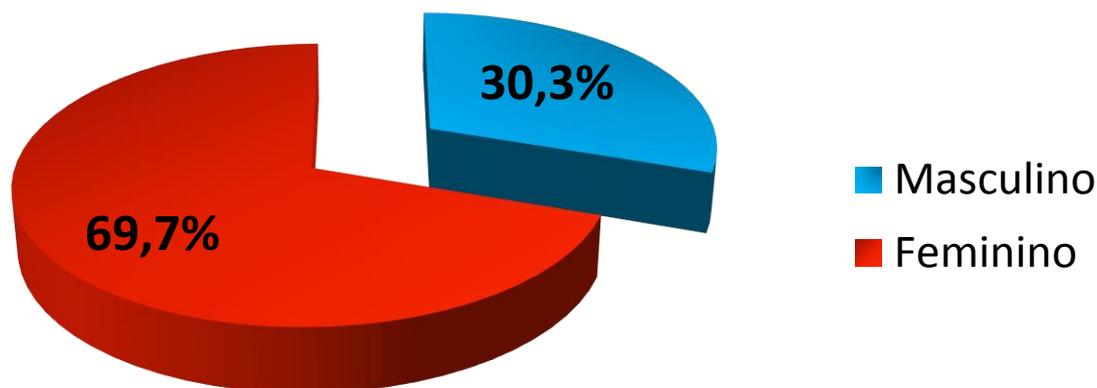
O Hospital da Prelada apresenta uma distribuição de **67% do género feminino** e **33% do género masculino**. Verifica-se uma maior representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Centro Hospitalar Conde de Ferreira



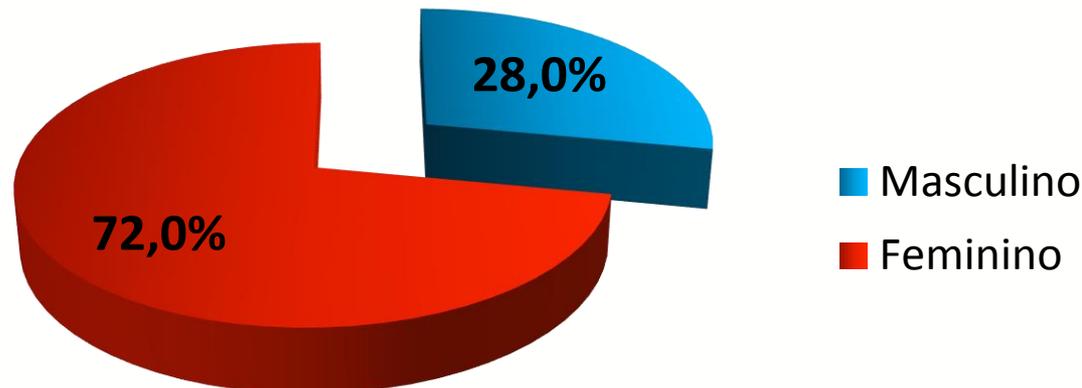
O Centro Hospitalar Conde de Ferreira apresenta uma distribuição de **75,7% do género feminino** e **24,3% do género masculino**. Verifica-se uma maior representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Centro de Reabilitação do Norte



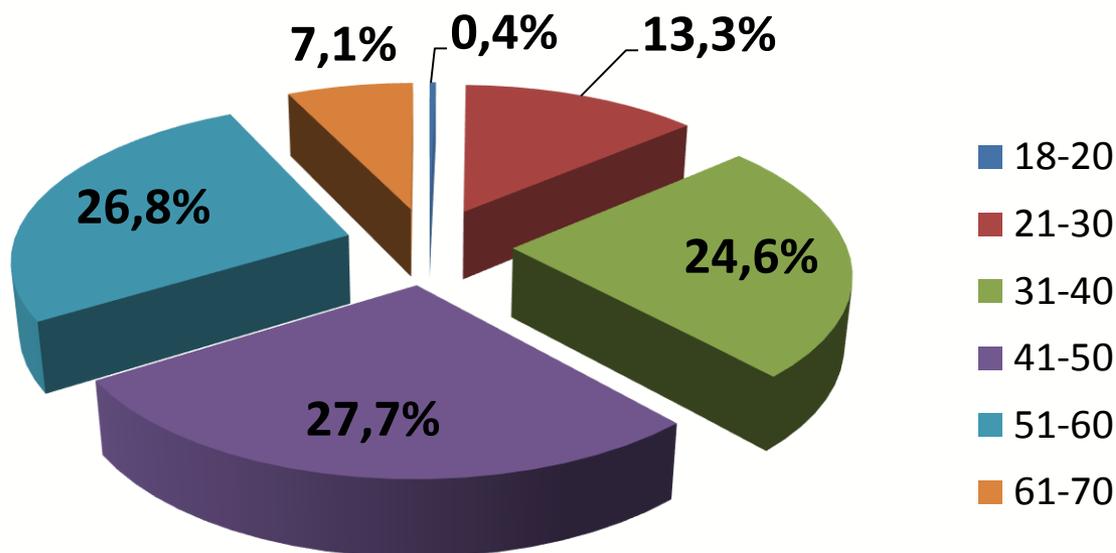
O Centro de Reabilitação do Norte apresenta uma distribuição de **69,7% do género feminino** e **30,3% do género masculino**. Verifica-se uma maior representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Género Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo



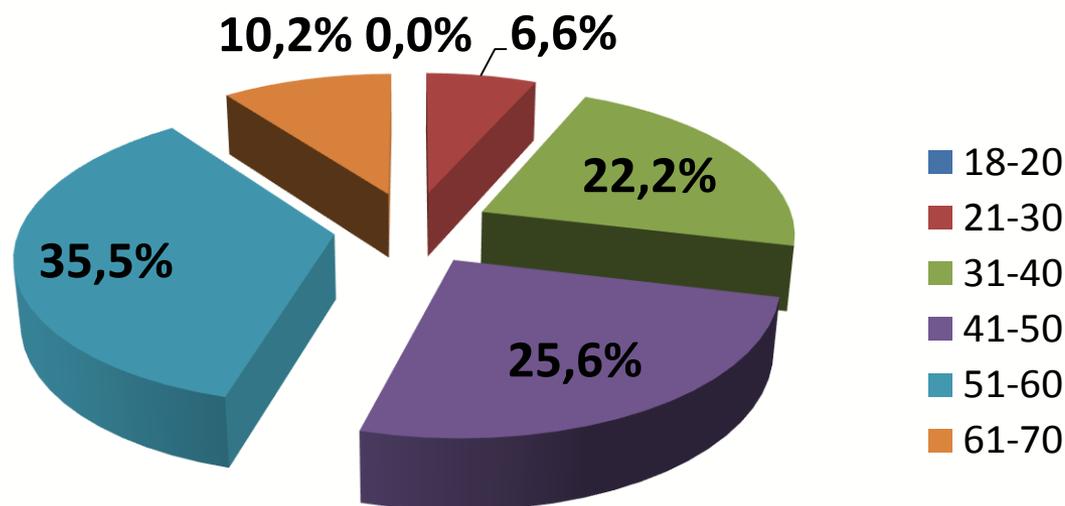
O **Estabelecimento de Santa Cruz do Bispo** apresenta uma distribuição por género de **72% do género feminino** e **28% do género masculino**. Verifica-se uma maior representação do género feminino.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Santa Casa da Misericórdia do Porto



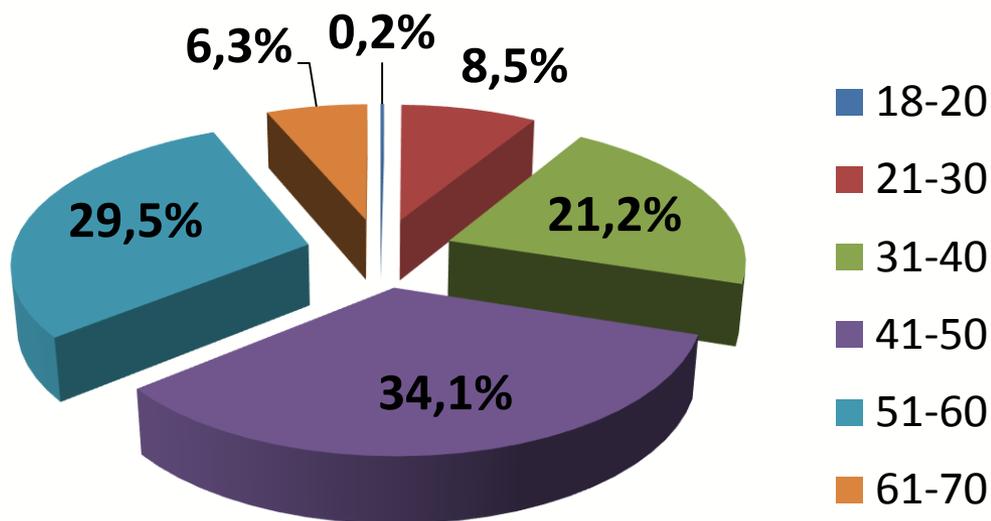
A **SCMP** possui maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **41 e os 50 anos**, com **27,7%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **18 e os 20 anos de idade**, com **0,4%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Departamentos Centrais e Estabelecimentos



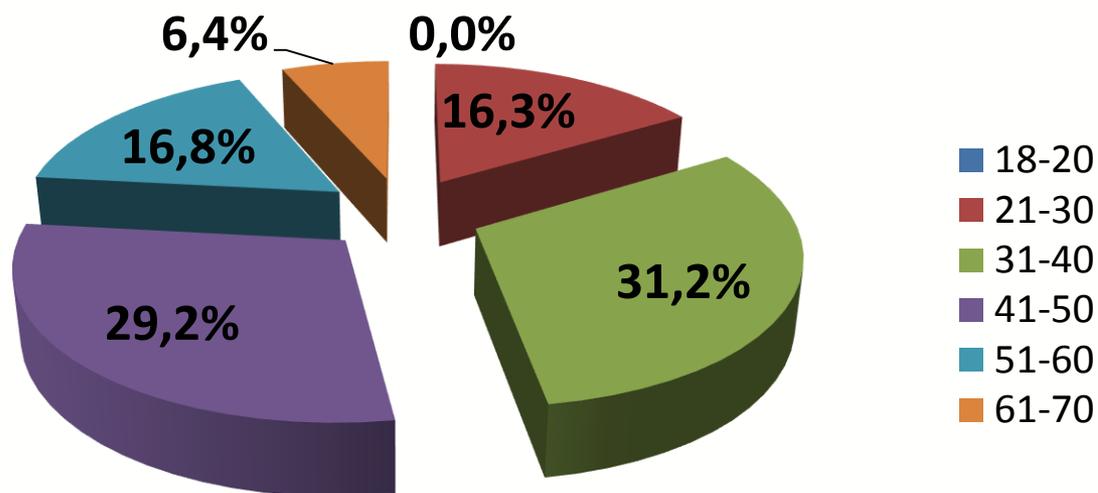
Os **Departamentos Centrais e Estabelecimentos** possuem maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **51 e os 60 anos com 35,5%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **21 e os 30 anos de idade com 6,6%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Hospital da Prelada



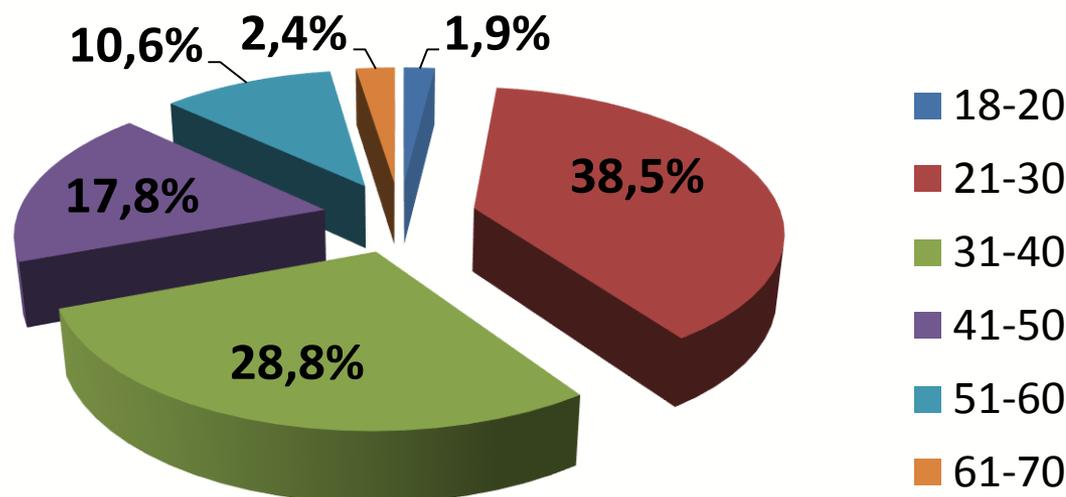
O **Hospital da Prelada** possui maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **41 e os 50 anos**, com **34,1%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **18 e os 20 anos de idade**, com **0,2%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Centro Hospitalar Conde de Ferreira



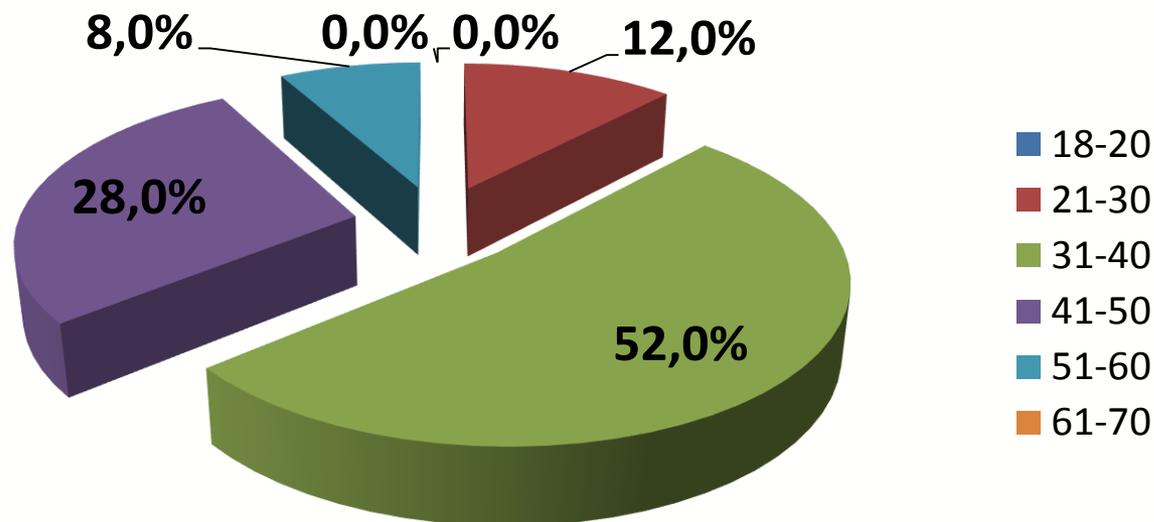
O **Centro Hospitalar Conde de Ferreira** possui maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **31 e os 40 anos**, com **31,2%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **61 e os 70 anos de idade**, com **6,4%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Centro de Reabilitação do Norte



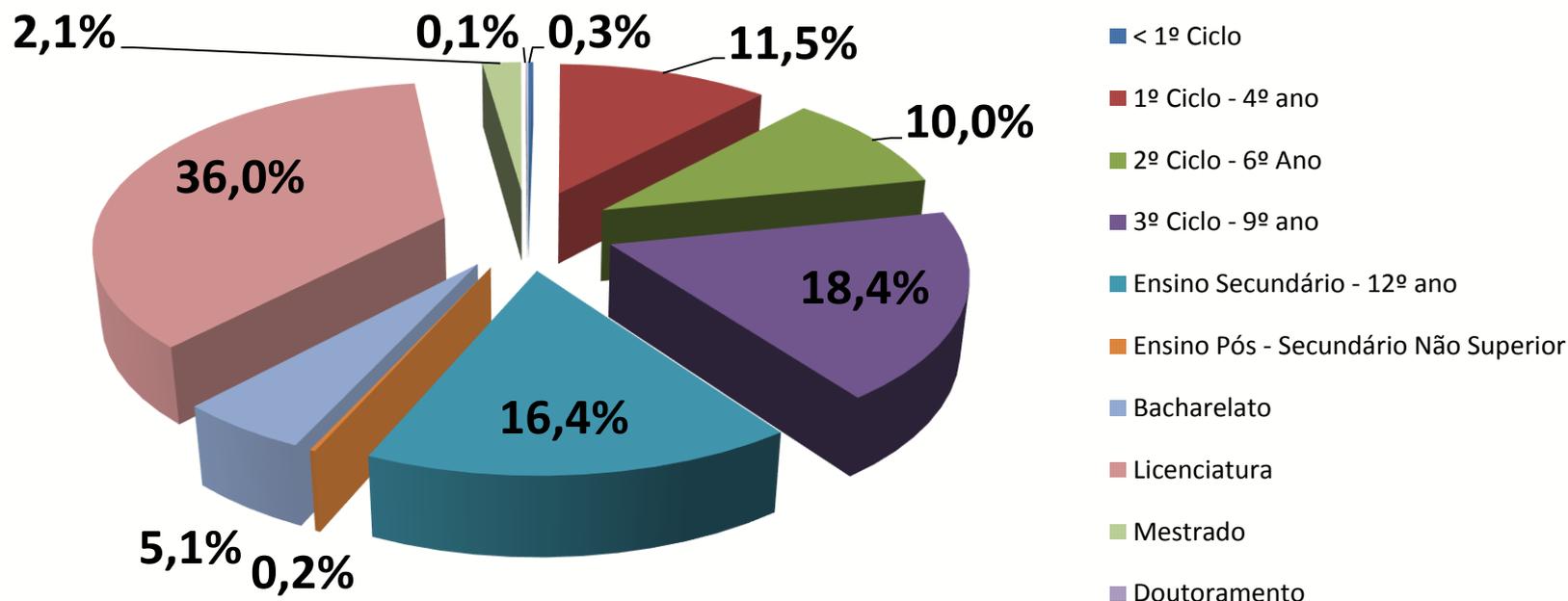
O **Centro de Reabilitação do Norte** possui maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **21 e os 30 anos**, com **38,5%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **18 e os 20 anos de idade**, com **1,9%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Faixa Etária Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo



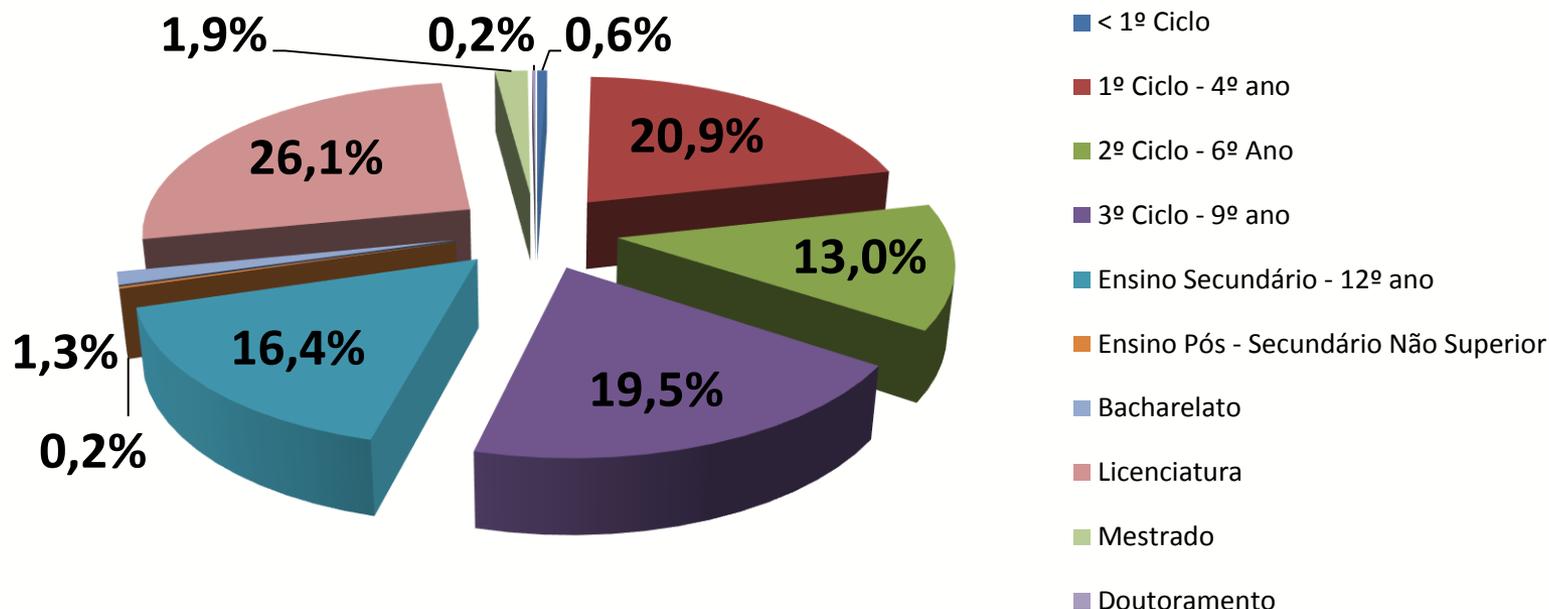
O Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo possui maior prevalência do intervalo etário compreendido entre os **31 e os 40 anos**, com **52%** e uma menor representação do intervalo compreendido entre os **51 e os 60 anos de idade**, com **8%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Santa Casa da Misericórdia do Porto



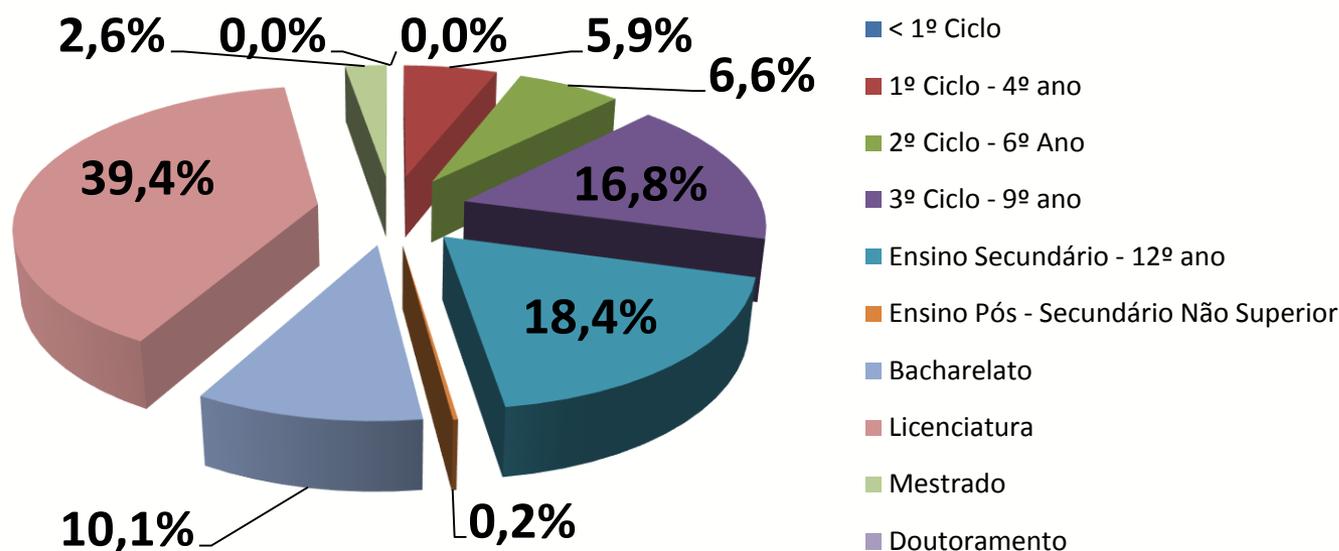
Na **SCMP** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura**, com **36%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias iguais ao **doutoramento**, com uma **representação de 0,1%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Departamentos Centrais e Estabelecimentos



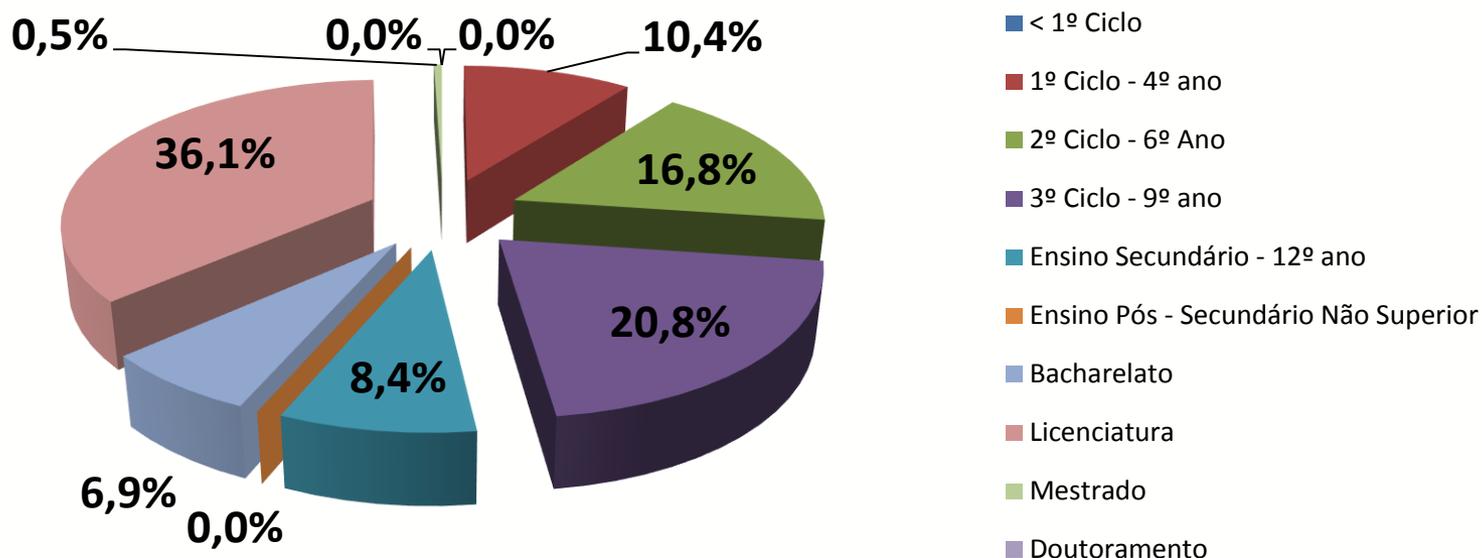
Nos **Departamentos Centrais e Estabelecimentos** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura**, com **26,1%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias iguais ao **ensino pós-secundário não superior** e ao **doutoramento**, ambas com uma representação de **0,2%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Hospital da Prelada



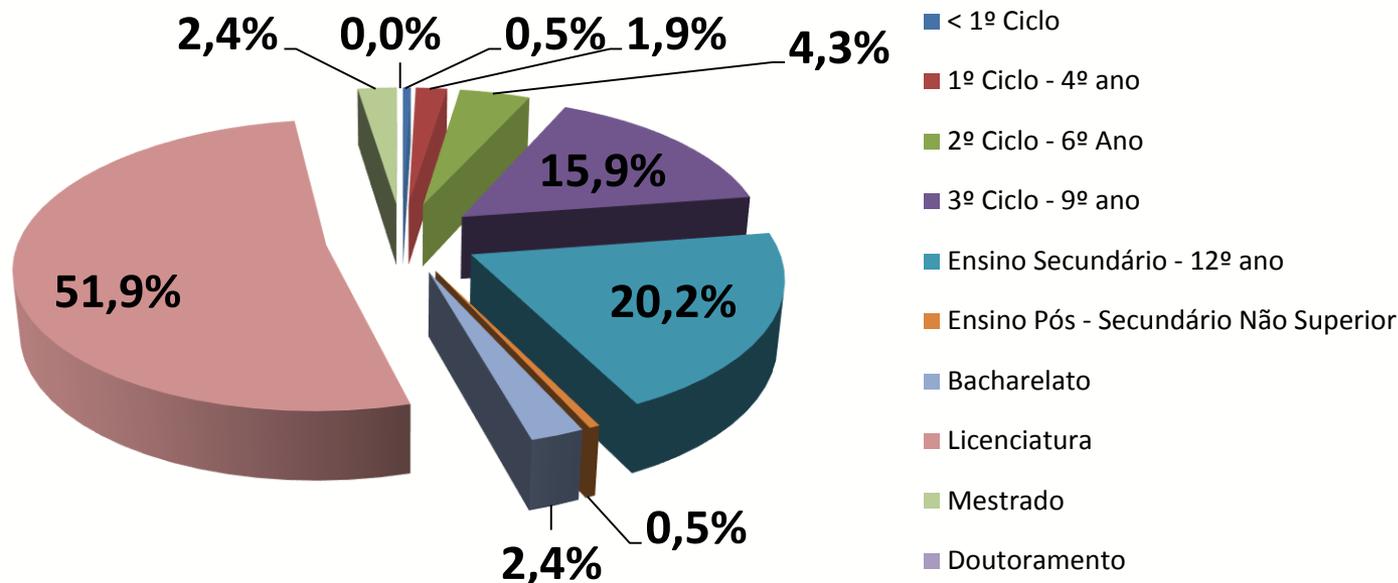
No **Hospital da Prelada** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura**, com **39,4%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias **iguais ao ensino pós-secundário não superior**, com uma representação de **0,2%**.

Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Centro Hospitalar Conde de Ferreira



No **Centro Hospitalar Conde de Ferreira** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura**, com **36,1%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias iguais ao **mestrado**, com uma **representação de 0,5%**.

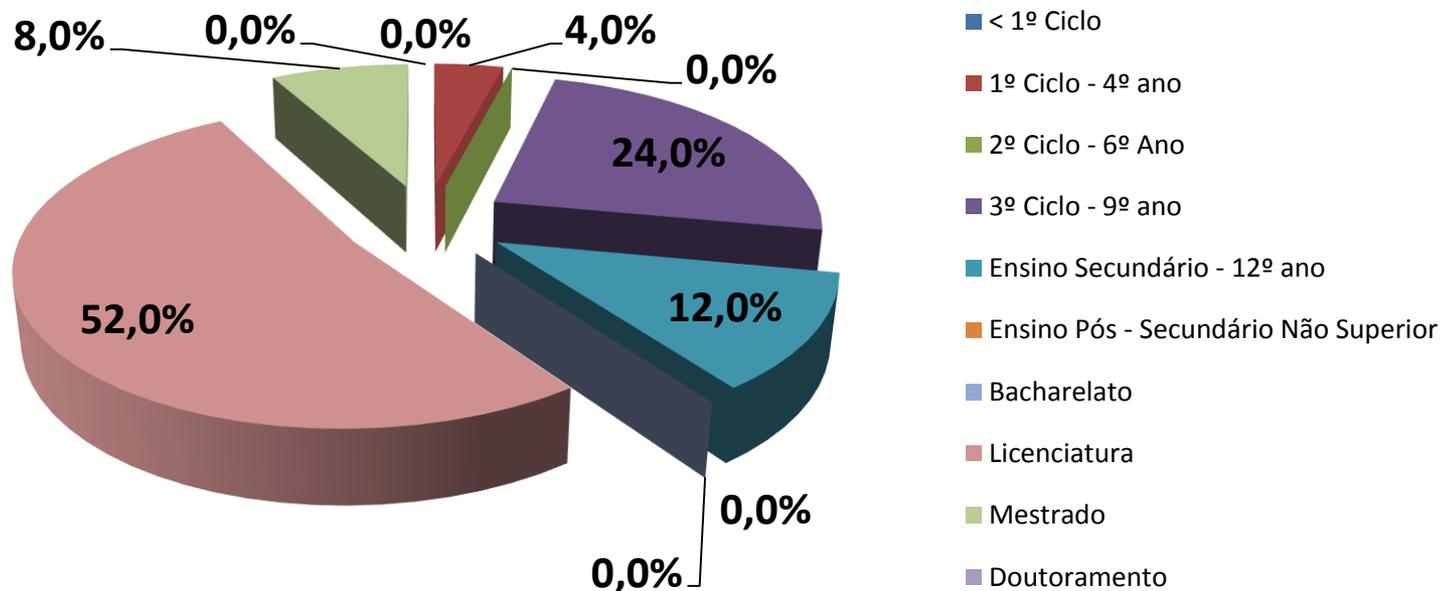
Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Centro de Reabilitação do Norte



No **Centro de Reabilitação do Norte** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura, com 51,9%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias **inferiores ao 1º ciclo** e iguais ao **ensino pós-secundário não superior, ambas com uma representação de 0,5%**.

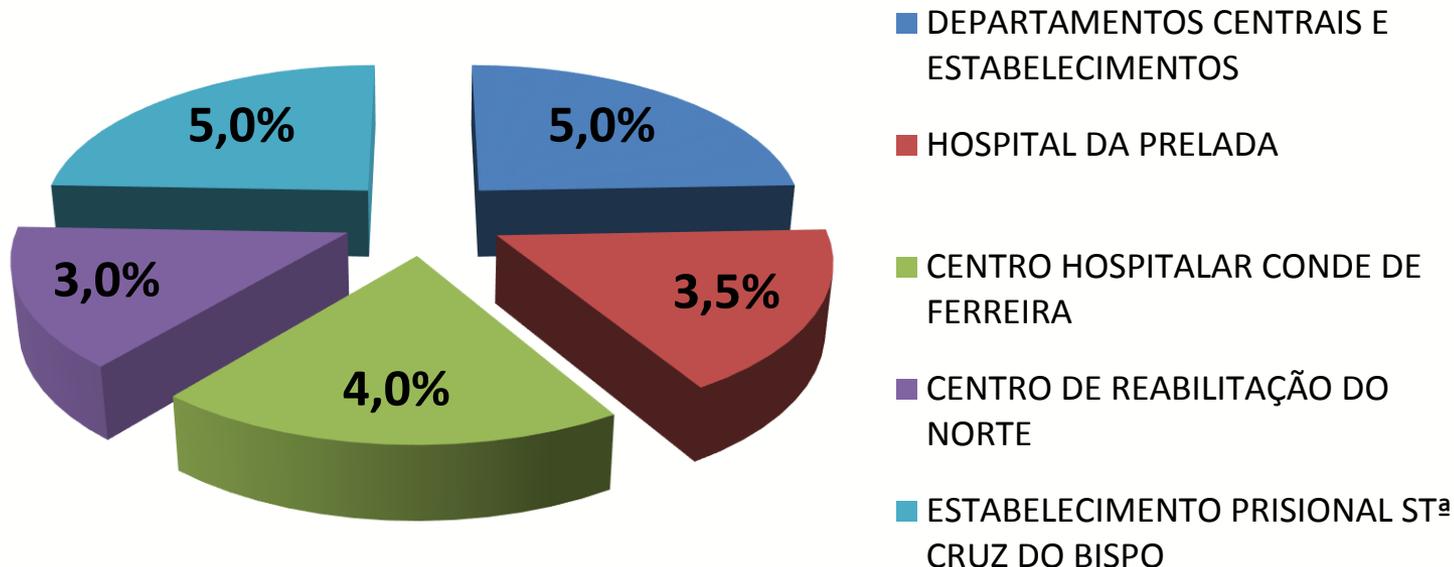
INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

Distribuição do N.º de Colaboradores por Habilitações Literárias Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo



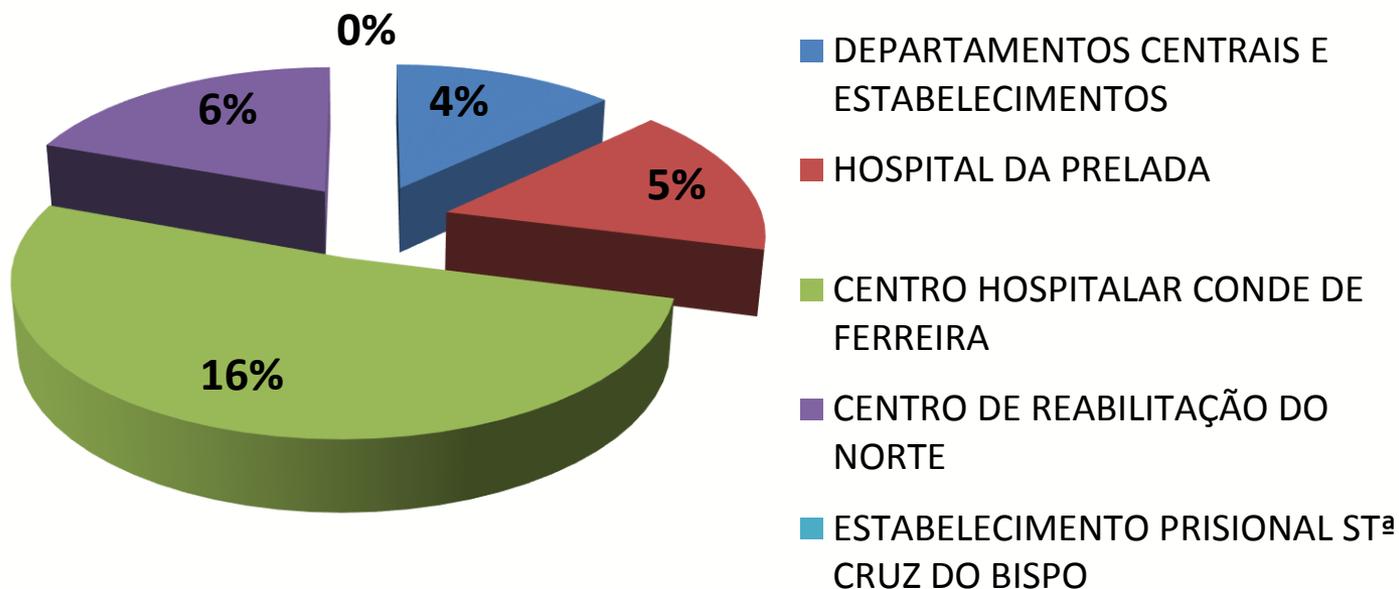
No **Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo** existe uma presença mais significativa de colaboradores com habilitações literárias iguais à **licenciatura**, com **52%** e uma menor prevalência de colaboradores com habilitações literárias iguais ao **1º ciclo**, com uma representação de **4%**.

Taxa de Absentismo por Unidades de Exploração



A taxa de absentismo da **SCMP** é de **4,1%**, sendo que as mais altas pertencem aos **Departamentos Centrais/Estabelecimentos** e ao **Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo**, ambas com **5%** e a mais baixa pertence ao **Centro de Reabilitação do Norte**, com **3%**.

Taxa de Acidentes de Trabalho por Unidades de Exploração



A taxa de acidentes de trabalho da **SCMP** é de **6,2%**. O **Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo** não regista ocorrências de acidentes de trabalho, com uma **taxa de 0%** e o **Centro Hospitalar Conde de Ferreira** regista a incidência mais elevada com uma taxa de **16%**.

Antiguidade Média Santa Casa da Misericórdia do Porto

14,5 Anos de Serviço

Medidas Ativas de Emprego Santa Casa da Misericórdia do Porto

MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO - Nº DE INTEGRAÇÕES	
ESTÁGIOS	4
CEI/CEI+	4
TOTAL	8

PERCENTAGEM DE RETENÇÃO DE COLABORADORES AO ABRIGO DE MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO	
ESTÁGIOS	75%
CEI/CEI+	50%

* 2 beneficiários integrados ainda se encontram a frequentar o programa.

Formação Profissional Santa Casa da Misericórdia do Porto

VOLUME DE FORMAÇÃO	
CUSTO GLOBAL COM FORMAÇÃO	



ACADEMIA
MISERICÓRDIA DO PORTO

DESDE 1499

MISSÃO

- ❖ Promoção, desenvolvimento e gestão estratégica do capital humano da Instituição.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ❖ 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;

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ❖ 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.

ÁREAS DE ATUAÇÃO

GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ESTÁGIOS

INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO



PROJETOS – Biénio 2015-2016

- ❖ Revisão do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho;
- ❖ Elaboração do Manual de Qualidade da Atividade Formativa;
- ❖ Renovação da certificação pela DGERT como entidade formadora;
- ❖ Implementação da política de formação;
- ❖ Elaboração de questionário para aferição da satisfação dos colaboradores;
- ❖ Criação do gabinete: “Espaço Aberto ao Colaborador”;
- ❖ Realização da 1ª Edição do “BOOTCAMP Academia Misericórdia”.

NOVO MODELO PARA A GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

- ❖ **Denominação** – Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho (SGAD);
- ❖ **Tipologia das fichas de avaliação** – Coordenadores de Equipas; Técnicos Superiores e Técnicos; Técnicos Profissionais e Administrativos; Pessoal Operacional e Auxiliares;
- ❖ **Escala de avaliação** – Escala de BARS (*Behavioral Anchored Rating Scales*) – entre 0 a 4 pontos – com comportamentos objetivos ancorados a cada uma das dimensões;

NOVO MODELO PARA A GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

- ❖ **Competências** – Novas competências com ponderações diferentes, de acordo com o grau de importância para exercício da função;
- ❖ **Inclusão de novos procedimentos no processo:**
 - entrevista avaliador-avaliado;
 - monitorização trimestral dos registos de suporte à avaliação;
 - consequências para o avaliador, caso se verifique o incumprimento dos prazos definidos para o momento de avaliação;

NOVO MODELO PARA A GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

- ❖ Sistema de **benefícios/recompensas**;
- ❖ **Conselho de Gestão e Avaliação do Desempenho** – resolução e apreciação de não-conformidades/reclamações;
- ❖ **Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho da Gestão de Topo** – formato distinto – integra duas componentes :
 - a) Avaliação descendente;
 - b) Avaliação ascendente);
- ❖ **Componente de avaliação por objetivos**, a partir de 2016.

CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

