



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E RETENÇÃO

A Santa Casa da Misericórdia de Vila do Conde (SCMVC) é feita por pessoa para pessoas: este é o seu maior valor. Neste sentido, a SCMVC procura atrair, desenvolver e reter profissionais integrados numa cultura de humanização, qualidade e inovação, promovendo o sentido de pertença à Instituição, compromisso com a missão e atuação em conformidade com os seus valores.

O sistema de gestão de recursos humanos está integrado com a missão, visão e valores, assim como com a política da qualidade da Instituição, e tem por base dois eixos fundamentais: **recrutamento** e **retenção** de profissionais com desempenhos mais elevados, tendo em conta os seus conhecimentos, competências e aptidões.

Na base da atração e retenção, está claramente a motivação e satisfação dos profissionais, assim como das equipas de trabalho.

### I. RECRUTAMENTO

1. Promover a igualdade de oportunidades entre todos os candidatos independentemente do género, raça, crença, condições socioeconómicas ou orientação sexual;
2. Estimular a integração de pessoas afetadas por incapacidades não comprometedoras do exercício da função.
3. Rejuvenescer os quadros da Instituição, apostando no recrutamento de jovens;
4. Estimular a integração de pessoas com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho (desempregados de longa duração e trabalhadores à procura do primeiro emprego);
5. Privilegiar o recrutamento interno, favorecendo o desenvolvimento dos colaboradores;
6. Evitar conflitos de interesses;
7. Selecionar candidatos privilegiando os melhores currículos (com base em conhecimento, aptidões e competências), por forma a potenciar o crescimento da Instituição, através da mobilidade funcional, polivalência e flexibilidade.
8. Promover a empregabilidade dos concelhos onde está inserida, Vila do Conde/Póvoa de Varzim.

### II. RETENÇÃO

#### A. Igualdade e Não Discriminação

1. Controlar e proibir toda a conduta da SCMVC ou de qualquer dos seus colaboradores que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever um colaborador ou potencial candidato a um emprego na SCMVC, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou religiosas.
2. Garantir o dever de comunicação, de todos os colaboradores da Instituição, independentemente, do cargo ou função que exerçam, de quaisquer condutas tendentes a configurar uma prática discriminatória nas suas diferentes variantes.
3. Proteger todos os colaboradores no sentido de sobre eles não serem exercidas quaisquer medidas discriminatórias;

Autor(es): Cândida Carneiro (CC)		Data: 2012-11-20
N.º do Documento: 00.0-08-00-00-PT001.000	Revisão: 004	Data: 2017-12-13
		Página: 1/2



## POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E RETENÇÃO

### II. RETENÇÃO (continuação)

#### B. Desenvolvimento dos colaboradores:

1. Apostar na formação que responda às reais necessidades dos colaboradores;
2. Apostar na formação que promova o desenvolvimento e crescimento profissional e pessoal dos colaboradores;
3. Promover a aprendizagem informal, no sentido de desenvolver as competências e potenciar o conhecimento organizacional;
4. Acompanhar e orientar o desempenho dos colaboradores, dando feedback constante, individualmente e em equipa;
5. Fomentar o espírito de equipa entre todos os colaboradores, promovendo a multidisciplinaridade das equipas de trabalho.

#### C. Envolvimento e compromisso dos colaboradores:

1. Estimular a participação ativa dos seus colaboradores no planeamento dos serviços e na avaliação dos serviços;
2. Promover o envolvimento dos colaboradores na tomada de decisão;
3. Dinamizar a comunicação interna e partilha do conhecimento entre os diferentes departamentos/setores e colaboradores;
4. Promover a criatividade e a iniciativa dos colaboradores;
5. Promover o compromisso dos colaboradores no desenvolvimento dos serviços, melhoria contínua e satisfação dos clientes/ utentes.

#### D. Reconhecimento e motivação dos colaboradores:

1. Medir anualmente a satisfação dos colaboradores e criar planos de ação para melhorar constantemente o seu nível de satisfação e motivação;
2. Recompensar os colaboradores que apresentam desempenhos mais elevados;
3. Desenvolver formas de motivação e reconhecimento dos colaboradores, privilegiando o reconhecimento do trabalho em equipa com vista à promoção e envolvimento de todos e reforço dos compromissos comuns;
4. Promover a estabilidade e a segurança no emprego aos colaboradores.

#### E. Cumprimento da Legislação em Vigor:

1. Cumprir com a legislação laboral em vigor.

Autor(es): Cândida Carneiro (CC)		Data: 2012-11-20
N.º do Documento: 00.0-08-00-00-PT001.000	Revisão: 004	Data: 2017-12-13
		Página: 2/2