



## POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

A Santa Casa da Misericórdia de Vila do Conde pretende ser uma instituição de excelência em Portugal no núcleo das IPSS, integrada numa rede de parceiros sociais, baseando a sua intervenção na melhoria contínua das suas práticas, gerando sustentabilidade no incremento da certificação, qualidade, proximidade e humanização dos serviços prestados, numa perspetiva biopsicossocial e espiritual das pessoas que procuram os nossos serviços.

Conscientes que os colaboradores decidem o sucesso das organizações, a SCMVC orienta a sua Política de Recursos Humanos no sentido de atrair, desenvolver e reter os colaboradores que *vestem a camisola* pela sua missão. Nesse sentido, a política de recursos humanos baseia-se em seis pilares fundamentais da gestão dos seus colaboradores de acordo com os seguintes princípios:

### I. Recrutamento e seleção:

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. 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: 003	Data: 2013-11-30
		Página: 1/2



**III. Desenvolvimento dos colaboradores:**

1. Apostar na formação que responda às reais necessidades dos colaboradores;
2. Apostar na formação que promova no desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;
3. Delegar tarefas e responsabilidades;
4. Acompanhar e dar feedback constante do desempenho dos colaboradores individualmente e em equipa;
5. Fomentar o espírito de equipa entre todos os colaboradores.

**IV. Envolvimento 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. Privilegiar a comunicação interna e partilha do conhecimento entre os diferentes departamentos/setores e colaboradores;
4. Promover a criatividade e a iniciativa dos colaboradores;

**V. 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;
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.

**VI. Retenção**

1. Privilegiar a retenção dos colaboradores com desempenhos mais elevados, tendo em conta os seus conhecimentos, aptidões e competências;
2. Promover a estabilidade e a segurança no emprego aos colaboradores.

**VII. 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: 003	Data: 2013-11-30	Página: 2/2