



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



A Santa Casa da Misericórdia de Penela considera como um dos aspetos fundamentais para atingir a qualidade pretendida dos serviços prestados o forte envolvimento e motivação dos seus colaboradores.

A Instituição assegura que os processos de recrutamento e contratação de colaboradores respeitam a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em vigor aplicável à União das Misericórdias Portuguesas. Adota métodos e critérios de seleção baseados na igualdade de oportunidades, na não discriminação de género, idade, raça, religião, deficiência e orientação sexual, com base na legislação em vigor.

O processo de recrutamento e seleção é essencial e centra-se numa elevada exigência ao nível dos conhecimentos adquiridos, das capacidades e das competências dos indivíduos para trabalharem com a população alvo da instituição. É, também, fundamental a transparência no processo de contratação tendo por base procedimentos estabelecidos pela instituição.

A Santa Casa da Misericórdia de Penela assume também a responsabilidade de ter um número adequado de colaboradores, tendo em conta as necessidades dos seus utentes.

O desenvolvimento e permanente atualização dos seus colaboradores é também uma preocupação da instituição. Assim, são identificadas as necessidades de formação (de acordo com os interesses e necessidades manifestadas, recolhidas através de diferentes meios) e é criado um plano de formação anual, cuja eficácia é avaliada pelos formandos e seus superiores hierárquicos.

Anualmente é realizada uma avaliação do desempenho dos colaboradores que tem por base as competências definidas para o desenvolvimento das funções exercidas, numa perspetiva de reconhecimento e respeito pelo seu trabalho, de forma a promover a valorização do mesmo (conf. Regulamento da Avaliação de Desempenho).

Todos os anos é realizada uma avaliação de satisfação dos seus colaboradores uma vez que a Instituição dá uma grande ênfase às condições de trabalho e a uma boa relação entre os colegas/superiores hierárquicos/direção, pois só desta forma é possível prestar serviço de qualidade aos nossos utentes. A análise dos questionários permitem tirar elações e refletir sobre aspetos a melhorar.

A saúde e segurança no local de trabalho é outro aspeto essencial, por isso, foram desenvolvidos mecanismos de avaliação e melhoria contínua através da contratação dos serviços de uma empresa que trabalha no âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, fazendo um acompanhamento semestral.

Desta forma, a instituição promove a satisfação e a motivação dos seus colaboradores no sentido de realizarem um bom trabalho, de serem recetivos às mudanças necessárias e terem o sentido da melhoria contínua como forma de atuação quotidiana.

Penela, 20 de Julho de 2017

A Mesa Administrativa