

VI CONFERENCIA DE ECONOMIA SOCIAL

DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS À GESTÃO DE PESSOAS

Santarém, 5 de maio de 2016

Trabalhar na Misericórdia de Santarém representa para mim, um privilégio na medida em que partilho dos seus valores e missão. É uma Instituição com características próprias: pelo setor de atividade onde atua, pelos fins que prossegue, pela dimensão do seu património, pela fragilidade das pessoas que apoia e pelo número de colaboradores que integra.

Nas últimas décadas assistimos a muitas transformações sociais: ao aumento da mobilidade geográfica e ocupacional, as mudanças nas expectativas tanto dos trabalhadores, como dos empregadores relativamente à relação contratual, a crescente importância das tecnologias de informação e comunicação na vida quotidiana, a necessidade constante de atualização de competências profissionais bem como as alterações legislativas a que se vai assistindo no panorama social, nacional e internacional. Têm sido tempos conturbados ao nível social e económico. Os trabalhadores são hoje, mais reivindicativos e mais conhecedores dos seus direitos e deveres, no entanto, os recursos económicos e financeiros das organizações são cada vez mais escassos, exigindo uma gestão mais eficiente e cuidada dos recursos disponíveis.

Enquanto profissional da área de gestão de recursos humanos, tenho presente, que gerir este recurso fundamental, que são as pessoas, passa por influenciar comportamentos através de políticas e práticas, influência essa, que se repercutirá ao nível do desempenho e bem-estar não só individual e coletivo, como também institucional.

Na Misericórdia entendemos que há necessidade de construir políticas de alinhamento entre a estratégia organizacional e as práticas de gestão de pessoas pois o trabalhador identifica-se e compromete-se com a organização, quando partilha dos valores veiculados pela mesma e quando sente que são tidos em conta os seus interesses e o seu bem-estar; no entanto, é importante lembrar que, quer as políticas quer as práticas de gestão de pessoas devem ser contextualizadas e alinhadas com a realidade organizacional. Na Misericórdia, como em tantas outras organizações de economia social existem défices ao nível do capital humano, social e psicológico. Nesse sentido, devemos priorizar a implementação de um modelo de gestão por competências onde as pessoas sejam promotoras do desenvolvimento dos seus conhecimentos, capacidades e habilidades e sejam responsabilizadas pela gestão das suas próprias carreiras, elevando desta forma a eficiência e a eficácia da organização através da

atualização do saber-saber, saber-ser, saber-empresender e saber-fazer face à situação a resolver e/ou desenvolver. Ou seja nas nossas organizações precisamos de pessoas comprometidas e alinhadas.

Está comprovado, que as organizações que possuem práticas que visam o desenvolvimento humano, conseguem aumento da motivação e atuação da força de trabalho, quer individual, quer coletivamente, aumento da produtividade e, conseqüentemente, conseguem alcançar resultados positivos e valorizam a imagem da organização na Comunidade.

Na Misericórdia temos implementado boas práticas de gestão de pessoas a diferentes níveis:

- ✓ Organização de tempos de trabalho e escalas de serviços por resposta social com o envolvimento e o compromisso dos trabalhadores;
- ✓ Bancos de horas individuais devidamente formalizados visando a flexibilidade temporal ou horária dos trabalhadores;
- ✓ Auscultação periódica dos trabalhadores sobre as práticas institucionais visando o envolvimento nos processos de mudança em curso, nomeadamente na certificação das Respostas Sociais/Serviços;
- ✓ Partilha de informação e dados sobre os negócios da instituição;
- ✓ Procedimentos formais de reclamações, sugestões e elogios;
- ✓ Conciliação da vida familiar e profissional (dando prioridade a integração de descendentes ou ascendentes nas respostas sociais da Instituição);
- ✓ Fomento da mobilidade interna através da publicitação interna de vagas a ocupar;
- ✓ Apoio psicológico e jurídico aos trabalhadores da Instituição que deles carecem;
- ✓ Protocolos com diversas entidades que atribuem descontos financeiros aos trabalhadores e aos seus familiares em áreas como a saúde, a educação e bem-estar físico;
- ✓ Serviços Externos de Saúde e Segurança no Trabalho;
- ✓ Formação interna certificada em 5 áreas de atuação: serviços sociais, serviços de apoio a crianças e jovens, trabalho social e orientação, serviços domésticos e, segurança e higiene no trabalho, que capacita os trabalhadores para o exercício das suas funções na Instituição ou em instituições congéneres;
- ✓ Incentivo à autoformação e ao desenvolvimento e participação em projetos de intervenção;
- ✓ Partilha de produtos gerados no âmbito de projetos nacionais e transnacionais nos quais a Instituição participa;

- ✓ Incentivo ao trabalho em equipa e a partilha de recursos, prática, esta que será desenvolvida a seguir pela colega Maria do Sameiro.

Algumas das práticas já institucionalizadas, estão a ser revistas e ajustadas às exigências da certificação da qualidade, dando cumprimento a uma política de melhoria contínua, através da qual, procuramos que as práticas de gestão de pessoas atuem como veículos de mudança comportamental e sejam facilitadoras da melhoria do desempenho organizacional, nomeadamente:

- ✓ O manual de funções – através da redefinição dos perfis de competências dos trabalhadores, dos riscos e perigos do trabalho, bem como dos fatores que afetam o bem-estar e a satisfação de cada um deles.
- ✓ Os procedimentos de recrutamento e seleção visando maior adequação, rapidez, transparência e conformidade com as necessidades internas;
- ✓ Os procedimentos de acolhimento e integração de novos trabalhadores para que estes se tornem rápida e eficazmente, trabalhadores efetivos, e contribuam para o sucesso organizacional;
- ✓ O sistema de gestão e avaliação do desempenho visando a melhoria da eficiência e eficácia dos colaboradores, o desenvolvimento das relações que se estabelecem no seio da organização, o compromisso com a mesma e ainda a integração das práticas de gestão de pessoas.

Para finalizar, atrevo-me a dizer que na Misericórdia de Santarém, temos percorrido um longo caminho na gestão das pessoas, algumas vezes sinuoso e incerto, no entanto, com empenho e dedicação os obstáculos tem vindo a ser ultrapassados, tornando a Equipa da Misericórdia coesa e comprometida com o futuro.

Obrigada!

Natália Godinho