



A Dimensão RH e sua Otimização no Relacionamento das Condições de Trabalho na Câmara Municipal de Cascais

Ana Maria Canas

20 de Março de 2015

Auditório da Casa das Histórias da Paula Rego

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS

O Cenário global da GRH em que vivemos: **MUDANÇA**

Para mudar é preciso?

- **LIDERANÇA, PLANEAMENTO, ORGANIZAÇÃO, MOBILIZAR AS PESSOAS**

Sabendo que em todas as ações que tomarmos teremos sempre **resistências, turbulências, incertezas e esforços**, para concretizar a gestão de recursos humanos.



A importância das PESSOAS

- Maior parte da nossa vida é passada numa organização
- As Pessoas nascem, crescem, são educadas, trabalham e divertem-se dentro de organizações
- As organizações são constituídas por **Pessoas** e para **Pessoas**
- As organizações devem garantir que os objetivos coletivos e individuais **sejam alcançados**
- Organizações não existem sem **Pessoas**



A importância das PESSOAS

- Os processos não pensam; as organizações não conseguem; as tecnologias não agem.
- **Só as Pessoas conseguem levar a mudança à prática.**
- Hoje em dia para as Pessoas não chega ganhar a vida, o trabalho faz parte as suas vidas, **realização, satisfação, ter voz ativa, e desenvolvimento profissional são um DIREITO.**
- Também nas autarquias esta evolução é muito nítida, hoje, os **trabalhadores** precisam de se sentir **emocionalmente empenhados** para **com a organização** em que trabalham.



A função da Gestão de Recursos Humanos!!



MOTIVAR, APROVEITAR COMPETÊNCIAS, GERIR CONFLITOS,
INCUTIR DINAMISMO

Com o objetivo

De dotar a organização e MAIS e MELHORES saberes, de mais EFICIÊNCIA e de melhor EFICÁCIA rumo aos objetivos traçados pelo EXECUTIVO

Aí...entramos nós...DVRH da CM de Cascais

O Modelo de Gestão de Recursos Humanos da CMC

As Pessoas em primeiro lugar!!



Meio ambiente : Trabalhadores, Executivo, Dirigentes, Chefias.

Fatores determinantes do comportamento/desempenho profissional:

- **Pessoais** (características estruturais da própria pessoa, personalidade, inteligência, aptidões específicas, emoções, atitudes, interesses, valores, necessidades).
- **Situacionais** (relacionados com o contexto de trabalho, ambiente físico e psicológico do trabalho, termos e condições ambientais, relacionamento com as chefias e colegas, forma como o desempenho é gerido).

Obrigam a uma **Gestão dos Recursos Humanos**, cada vez **mais flexível**, que **assegure a ligação** entre o que muda, as regularidades processuais, **garantindo a a estabilidade** a aplicação e implementação das políticas municipais, **reduzindo a resistência à Mudança**.

O Modelo de Gestão de Recursos Humanos da CMC

As Pessoas em primeiro lugar!!

Gestão Estratégica (Executivo ← → DVRH)

Processos sistémicos (DVRH ← → Trabalhadores)

**Gestão de Recursos
Humanos**



Planeamento de RH
Organização de RH
Formação e Desenvolvimento de RH
Administração de RH
Segurança e Saúde dos RH

Mais importante do que a formalidade, são soluções simples e eficazes!!

Onde estamos?

Vereação dos Recursos Humanos

Div. de Valorização de Recursos Humanos (DVRH)
Gabinete de Apoio à Gestão de Recursos Humanos (GGRH)
Gabinete de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho (GHST)
Gabinete de Formação (GFOR)

- Assegurar o **planeamento dos recursos humanos do Município**, identificando os perfis a recrutar, de acordo com as orientações estratégicas do executivo (...)
- **Gerir a mobilidade dos trabalhadores** em articulação com os serviços municipais, promovendo a sua **polivalência** em função de competências, projetos e objetivos (...);
- Coordenar a elaboração de um plano específico para **gestão de talentos** que promova de forma diferenciada o reforço de competências, baseado no Plano de Desenvolvimento Individual (...);
- Assegurar o **SIADAP**, em conformidade com os objetivos estratégicos e operacionais do Município, garantindo a correta aplicação dos respetivos instrumentos.

O Planeamento Estratégico de RH na CMC

O Planeamento Estratégico de RH refere-se à maneira como a função de RH pode contribuir para alcançar:



OBJETIVOS DA CMC (enquanto organização dinâmica e complexa)

e simultaneamente:



Favorecer, incentivar e motivar **PERMANENTEMENTE** os objetivos **INDIVIDUAIS** dos trabalhadores

Os aspectos fundamentais da moderna Gestão de RH na CMC, baseia-se em três aspectos:

Olhar para os trabalhadores como pessoas → não como meros recursos da organização.

Olhar para aos trabalhadores como **ativadores inteligentes** dos recursos organizacionais, pessoas como fonte de **impulso próprio** que dinamizam esta Câmara Municipal e não como agentes passivos, inertes e estáticos.

Olhar para o trabalhadores como **parceiros** da edilidade capazes de conduzi-la à **EFICÁCIA** e ao sucesso.

A função da Gestão de Recursos Humanos na CMC

1. **Ajudar a alcançar objetivos** individuais e coletivos e a **cumprir a missão**
2. **Motivar e formar** os trabalhadores
3. Garantir o **equilíbrio da vida familiar/profissional**
4. **Gestão da mudança**, mudanças que se multiplicam exponencialmente e cujas soluções impõem **novas estratégias, programas, procedimentos e soluções**
5. **Manter políticas, éticas e comportamentos socialmente** responsáveis a responsabilidade social é uma exigência, um compromisso de todos!!

Palavras Chave em Cascais

Capital Humano - Flexibilidade - Inovação - Experiência - Competência – Justiça - Sustentabilidade - Reconhecimento - Confiança - Esperança - Otimismo - Resiliência - Realização Pessoal - Conciliação - Família - Trabalho - Organização Positiva

A Nova Estrutura do Órgão da Gestão de Pessoas

Com a abordagem sistêmica, a velha tradição cartesiana de dividir, segmentar e separar foi **substituída** por uma **nova filosofia de Gestão de Pessoas**.

A ênfase agora está em **juntar**
e não mais em separar .



Em Cascais como fazemos?

Concertação!!

Criamos bases para o diálogo, para a integração social e profissional.

O caminho é feito com ...

- **Comissão de Trabalhadores**
- **Sindicatos**
- **Trabalhadores**
- **Dirigentes e Chefias**
- **Executivo**
- **Munícipes**





**“O MELHOR ATIVO DA EMPRESA SAI
TODAS AS NOITES PELA PORTA.”**

BILL GATES