



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral



P(essoas)CM

2017

Direção de Serviços de Recursos Humanos

P(essoas)CM 2017

O P(essoas)CM 2017 resulta de uma decisão da Direção de Serviços de Recursos Humanos (DSRH) de dar continuidade ao projeto lançado em 2016 no âmbito do programa de modernização do Estado - o Simplex+ 2016 - com a medida P(essoas)CM.

Pretende-se com o P(essoas)CM 2017, de uma forma gradual e sustentada, evoluir no modelo de gestão de recursos humanos sendo sensível às especificidades e constrangimentos do setor público. Tem subjacente uma abordagem da gestão de RH capaz, em cada momento, de encontrar e adaptar os instrumentos de gestão de pessoas à realidade organizacional, numa lógica de progressiva integração da gestão de RH com a missão e estratégia da SGPCM, alinhadas com as orientações programáticas do Governo.

No atual contexto político-económico, a Administração Pública (AP) enfrenta o desafio de ter de ser mais eficaz e evoluir na qualidade dos serviços prestados, ao mesmo tempo em que é chamada a aumentar a eficiência pela otimização de recursos e simplificação de procedimentos.

Para o incremento do desempenho organizacional na criação de valor público, os serviços precisam de colaboradores com as competências técnicas e comportamentais adequadas, motivados e com elevado grau de comprometimento.

O P(essoas)CM 2017 é assim um projeto de implementação de um novo modelo de gestão de RH.

De acordo com o diagnóstico de necessidades da SGPCM e as coordenadas políticas para a AP foram escolhidas **3 iniciativas** que, pela complexidade e mudança estrutural que implicam, decorrem ao longo de todo o presente ano.



○ INICIATIVA 1

Realizar um estudo de viabilidade para a aquisição de um *software* de gestão de RH

Descrição

A presente iniciativa surge na sequência do *benchmarking* sobre processamento de remunerações efetuado no âmbito do P(essoas)CM.

As conclusões do *benchmarking* apresentadas no relatório entregue à tutela foram no sentido de o *software* utilizado (Sistema de Recursos Humanos - SRH) revelar limitações técnicas e funcionais que não permitem a simplificação, desmaterialização e reengenharia dos processos, nem a obtenção de informação de suporte à decisão.

Um *software* de gestão de RH atual e com as funcionalidades adequadas encerra um potencial transformador em termos de (i) eficácia e rapidez na resposta às solicitações dos clientes da DSRH, (ii) eficiência pela automatização de tarefas, permitindo a otimização e realocação dos recursos e (iii) “negócio” da DSRH com base no *business intelligence* proporcionado pelos novos sistemas.

Importa aferir em concreto quais os ganhos que efetivamente se conseguem alcançar com um novo *software*, considerando que, para ter o impacto desejado, tem de ser adaptado às especificidades do setor público (nomeadamente ao quadro legal próprio) e às especificidades da SGPCM/DSRH (o foco deve estar nos seus principais clientes, os gabinetes governamentais). Ademais também implica custos que devem ser avaliados e quantificados.

Donde, esta iniciativa traduz-se na realização de um estudo de viabilidade e de custo-benefício das soluções informáticas mais competitivas no quadro da modernização administrativa.

Objetivo

- Identificar a melhor solução informática, na relação custo-benefício, que permita dar uma resposta mais eficaz às solicitações dos clientes da DSRH da SGPCM, com ganhos de eficiência, bem como a obtenção de informação de suporte à decisão.

Etapas

- i. Efetuar o levantamento das funcionalidades do sistema atualmente utilizado;
- ii. Efetuar o levantamento dos principais processos de gestão de RH e o tempo de realização das tarefas;
- iii. Realizar uma pesquisa de mercado dos *softwares* de RH disponíveis, respetivas funcionalidades e custos;
- iv. Desenvolver um estudo dos custos/benefícios das diferentes soluções;
- v. Apresentar relatório com o *business case*.



○ INICIATIVA 2

Lançar um programa de atração e gestão de *high performers* e talentos

Descrição

A prestação de um serviço de qualidade superior aos membros do Governos, aos gabinetes e às entidades da PCM por parte da SGPCM depende da capacidade do serviço para recrutar e reter colaboradores com elevados níveis de desempenho, potencial de crescimento e capacidade de perspetivar e construir o futuro da organização.

Organizacionalmente foram detetadas dificuldades no recrutamento e retenção de colaboradores com competências críticas, em parte devido à SGPCM estar a competir com serviços públicos que oferecem melhores condições remuneratórias.

Perante o desafio, foi concebido um programa-teste composto por 3 medidas: (i) experimentar novas formas de recrutamento pela criação de *pipelines* (ii) avaliar o ambiente organizacional por ser um dos elementos intangíveis que tem maior peso na retenção dos colaboradores; e (iii) realizar entrevistas de saída para aferir as razões que determinam a decisão do colaborador.

Os objetivos organizacionais só se atingem com os colaboradores certos e fortemente comprometidos com a organização. Não basta ter competências, é necessário ter vontade de as aplicar. Para o efeito é crucial promover um ambiente saudável e estimulante, incentivar o sentido de propósito e proporcionar oportunidades de crescimento.

Estas três medidas são um primeiro passo no sentido de reforçar os intangíveis da SGPCM. O programa-teste procura através de novas abordagens ir ao encontro dos colaboradores, valorizá-los e apurar o que a SGPCM pode fazer para manter os níveis de satisfação, empenho e motivação adequados aos objetivos de eficácia e eficiência organizacional.

Objetivos

- Conseguir atrair e reter *high performers* e talentos.
- Valorizar os colaboradores pelo reforço dos intangíveis proporcionados pela SGPCM.

Etapas

- i. Identificar e potenciar *pipelines* de recrutamento, atendendo às necessidades de cada unidade orgânica;
Adotar soluções inovadoras como a criação de uma bolsa de talentos ou a celebração de protocolos com estabelecimentos do ensino superior de qualidade reconhecida para a receção de estagiários.
- ii. Efetuar diagnóstico do ambiente organizacional;
Através de análise SWOT com recurso à técnica de *Focus Group*: encontros com os trabalhadores de todas as unidades orgânicas e em reunião de dirigentes;
- iii. Instituir a realização de entrevistas de saída;
Elaborar guião, testar e instituir a sua aplicação.



○ INICIATIVA 3

Continuar o trabalho de uniformização e sistematização de pareceres em matéria de RH sobre gabinetes ministeriais, para disponibilizar no PCM Online

Descrição

A função de harmonização e uniformização da aplicação do regime jurídico dos gabinetes ministeriais não está atribuída a qualquer serviço da AP. A SGPCM tem vindo a ser consultada por secretarias-gerais de outros ministérios relativamente a esta temática. A DGAEP referencia a SGPCM para o efeito.

Em virtude de (i) caber à PCM promover a coordenação interministerial das diversas áreas governamentais, (ii) a especialização da DSRH nesta matéria dado o elevado número de gabinetes a que presta apoio e (iii) o reconhecimento *inter pares* do trabalho feito neste domínio, a DSRH presta apoio às suas congéneres das outras áreas governamentais.

Faz, assim, sentido tratar e sistematizar os conteúdos técnico-jurídicos produzidos pela DSRH em matéria de gabinetes e posteriormente disponibilizar os mesmos *online* aos principais *stakeholders*, incluindo outras secretarias-gerais.

Esse trabalho começou a ser feito no âmbito do P(essoas)CM e vai ser continuado durante 2017, sendo disponibilizado na parte pública da área de trabalho da DSRH no PCM Online.

Objetivos

- Facilitar o conhecimento.
- Promover a aplicação uniforme do regime jurídico dos gabinetes ministeriais.

Etapas

- i. Reformular e uniformizar pareceres sobre o regime jurídico dos gabinetes;
- ii. Sistematizar;
- iii. Publicar no PCM Online os conteúdos jurídicos produzidos.