
ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

ROADSHOW DE BOAS PRÁTICAS DE VALORIZAÇÃO DE PESSOAS 2017



Direção Municipal de Recursos Humanos



29 de junho 2017



Enquadramento Organizacional

despacho 43/P de 5 junho 2015

determinou que os trabalhadores que tivessem baixa por doença natural, profissional ou acidente de serviço, por mais de um ano passariam a ficar afectos ao DSHS.



Enquadramento Organizacional

Direção Municipal de
Recursos Humanos
(DMRH)

Departamento de Gestão
de Recursos Humanos
(DGRH)

Departamento de
Desenvolvimento e
Formação
(DDF)

Departamento de Saúde,
Higiene e Segurança
(DSHS)



O Projeto Enquadramento Organizacional

Procedimento

Fase 1 – 1 de janeiro até 31 de março:

- Desenhar e propor o processo

Fase 2 – Pré-Implementação a partir de 1 de abril 2016

- Grupo Piloto

Fase 3 – Implementação

- Reuniões com dirigentes para apresentação do projecto



Enquadramento Organizacional

Novo Processo:

- Constituição de uma **equipa interdepartamental** (DSHS/DGRH/DDF) para o EO;
- Criação em rede de ficheiro que compile as carências da organização;
- Criação em rede de ficheiro que compile todos os dados dos trabalhadores relativamente a questões de formação, carreira e histórico de fichas de aptidão;
- Criação de **guião de entrevista**;
- Entrevista realizada por dois membros da equipa EO;
- **Acompanhamento do trabalhador à entrevista** (salientar a importância do acompanhamento – presença do técnico);
- Plano de desenvolvimento acompanhado (**PDA**);
- **Follow-up** de todos trabalhadores colocados através de EO;



O Projeto Enquadramento Organizacional

Objetivos

Data Início: 01-01-2016 **Data Fim:** 31-12-2016

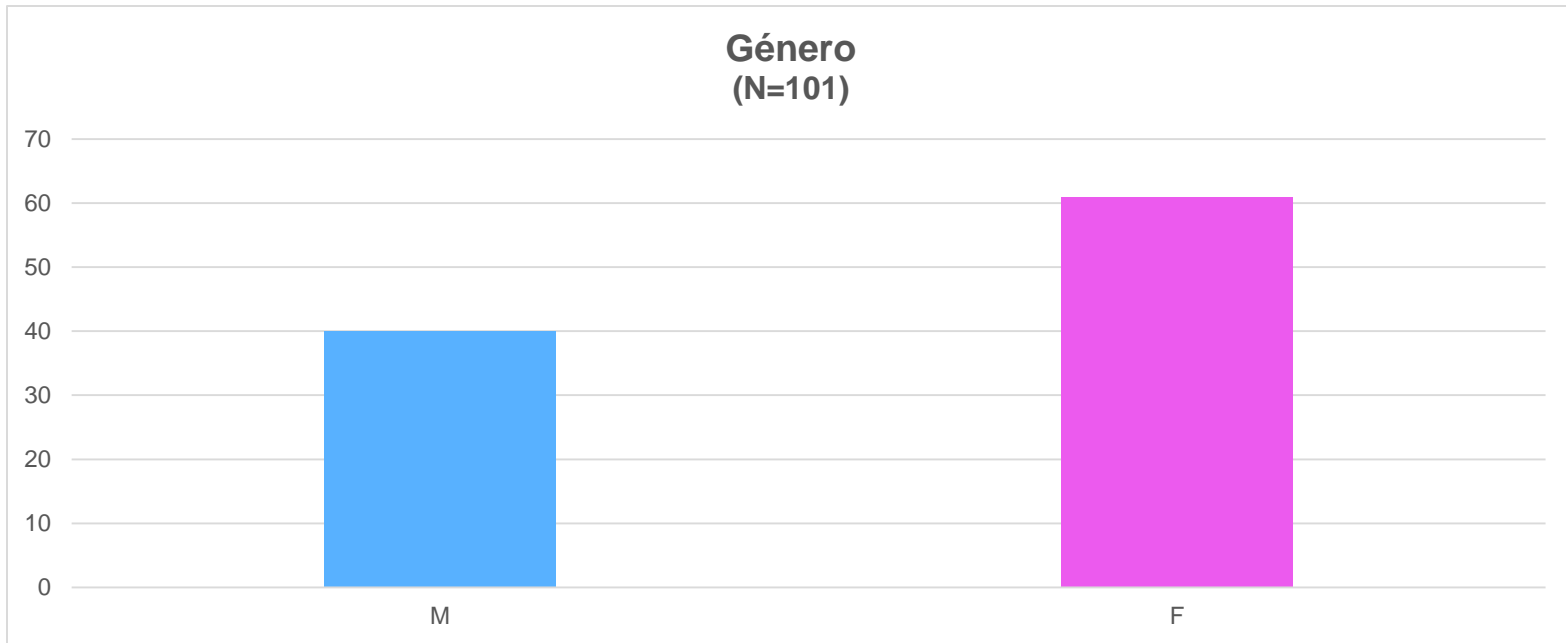
Descrição do Projeto:

Objetivos	Indicadores
<p>Implementar e desenvolver um programa que permita o enquadramento de todos os trabalhadores da CML independentemente das suas limitações para o trabalho. (ex. motivo de baixa por doença natural ou profissional, ausências por mais de um ano devido a acidentes em serviço, licenças, entre outros).</p>	<p>N.º de trabalhadores reintegrados através do projeto de enquadramento organizacional</p> <p>Meta - 19 trabalhadores</p> <p>Superação - ≥ 20 trabalhadores</p> <p>Reintegramos – 42 trabalhadores</p>



Enquadramento Organizacional

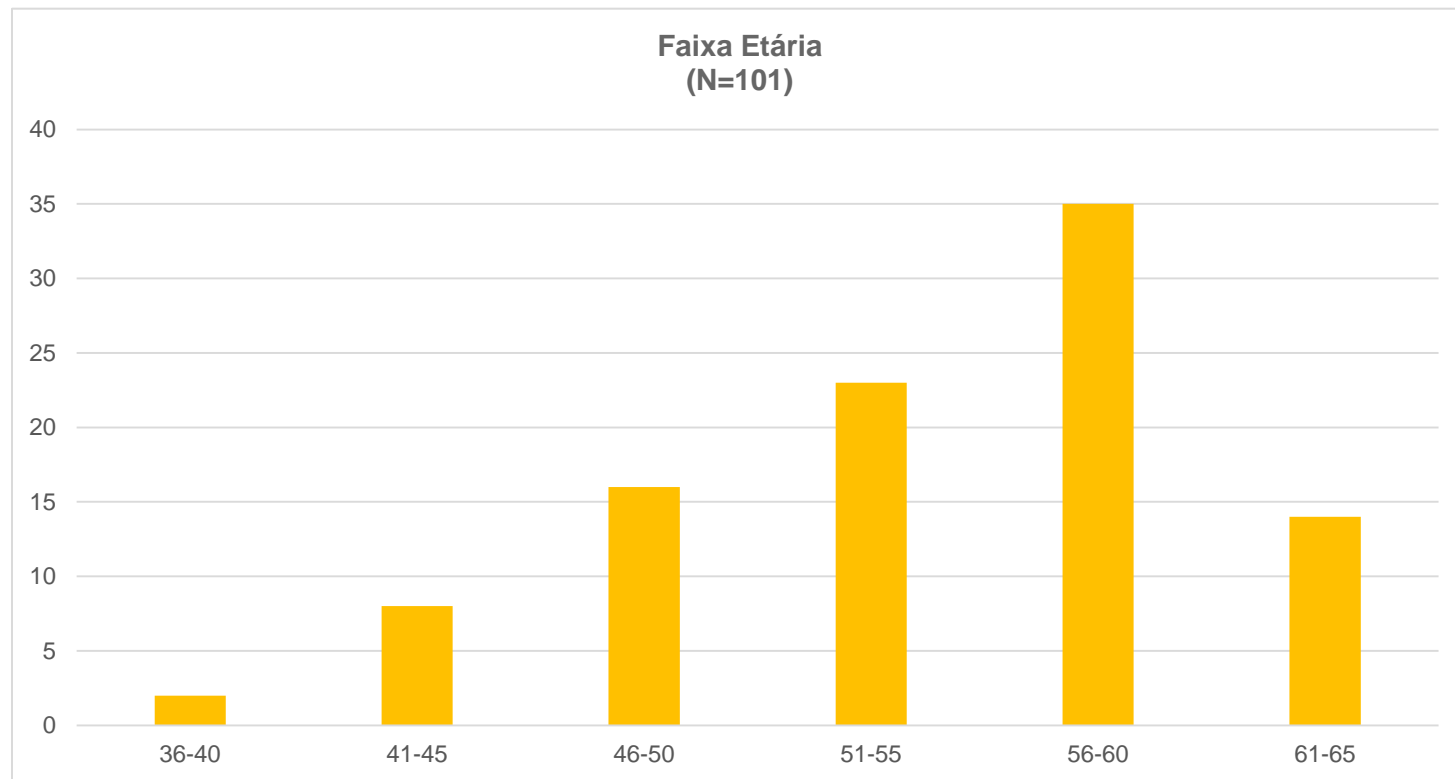
Resultados





Enquadramento Organizacional

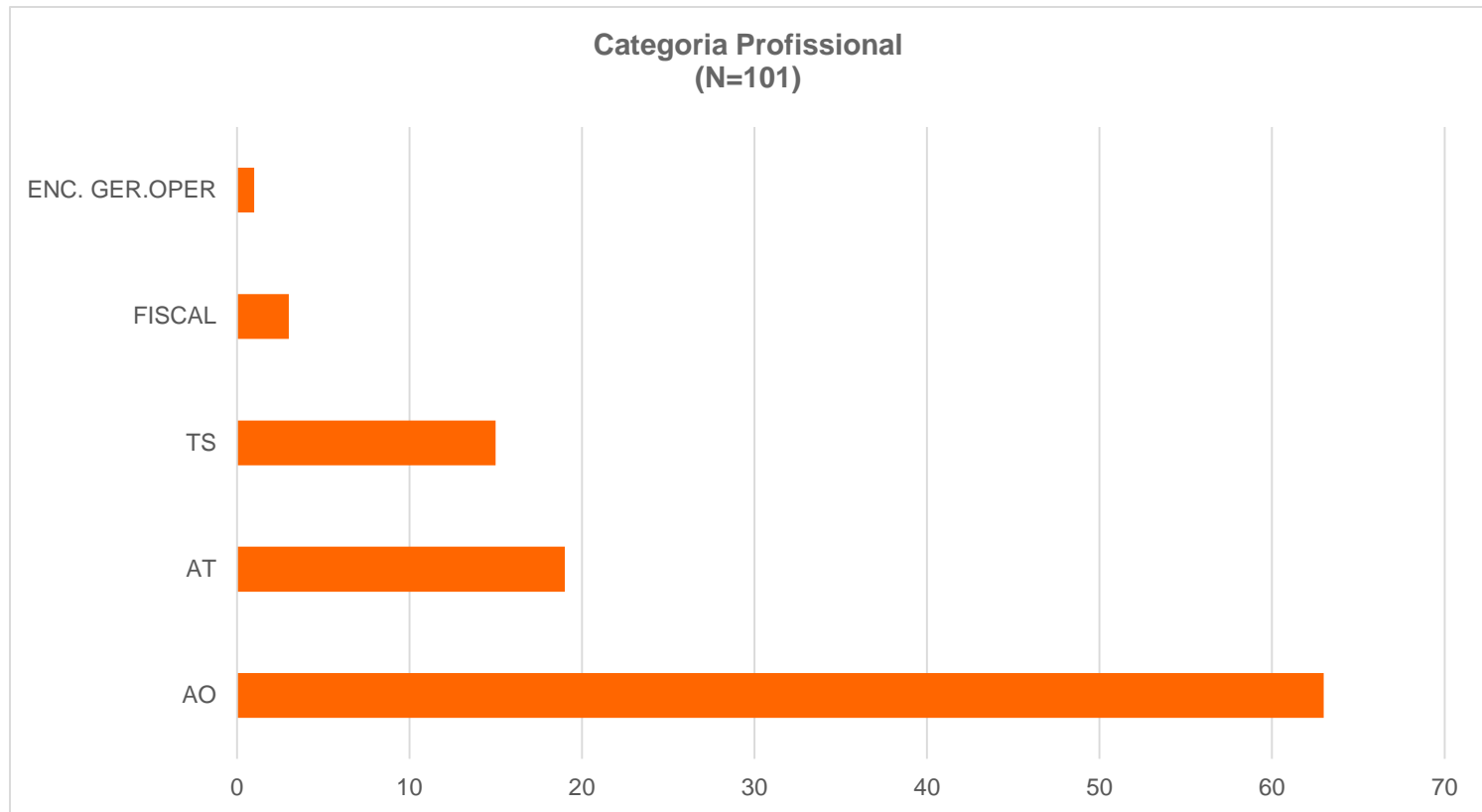
Resultados





Enquadramento Organizacional

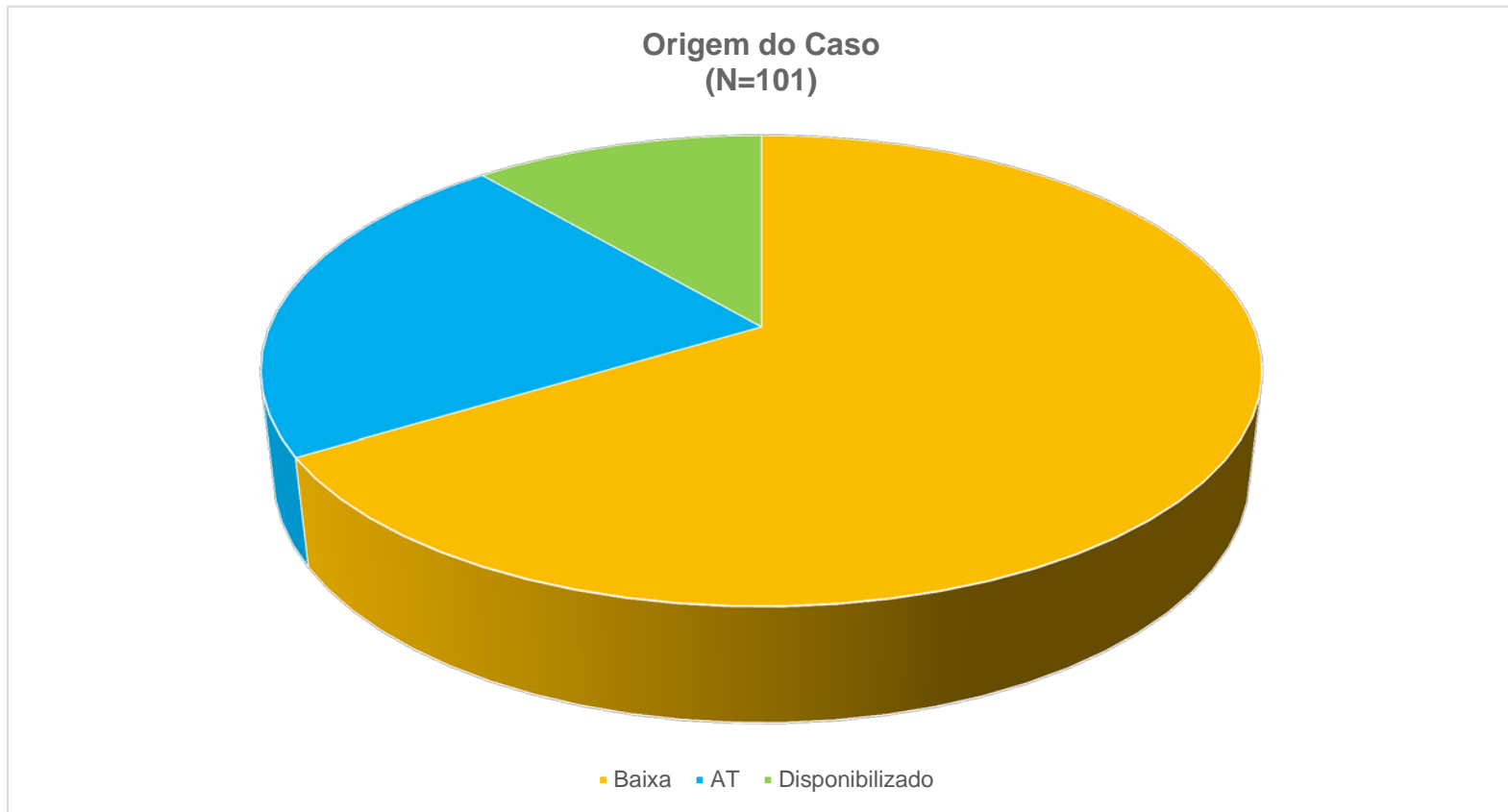
Resultados





Enquadramento Organizacional

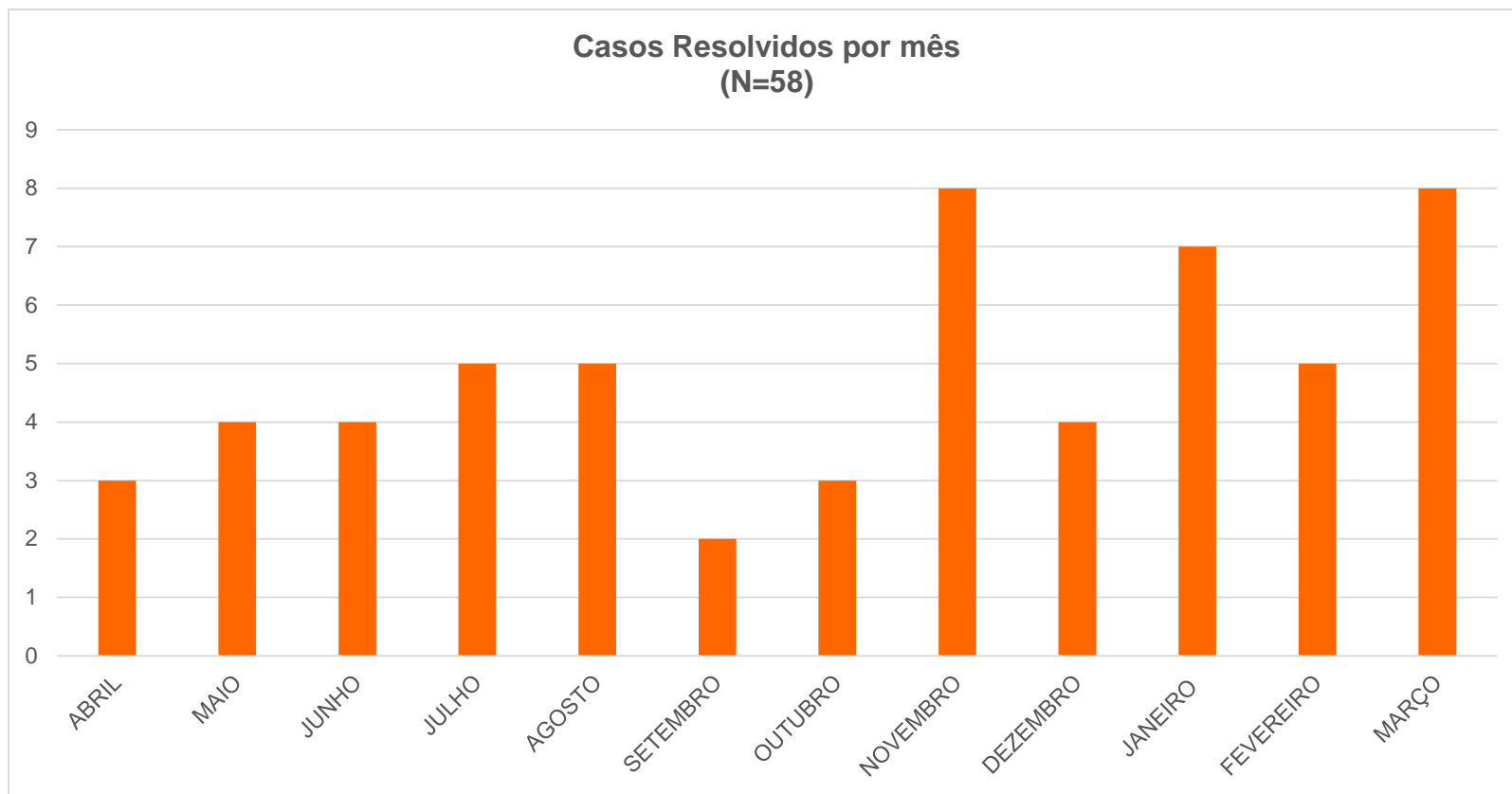
Resultados





Enquadramento Organizacional

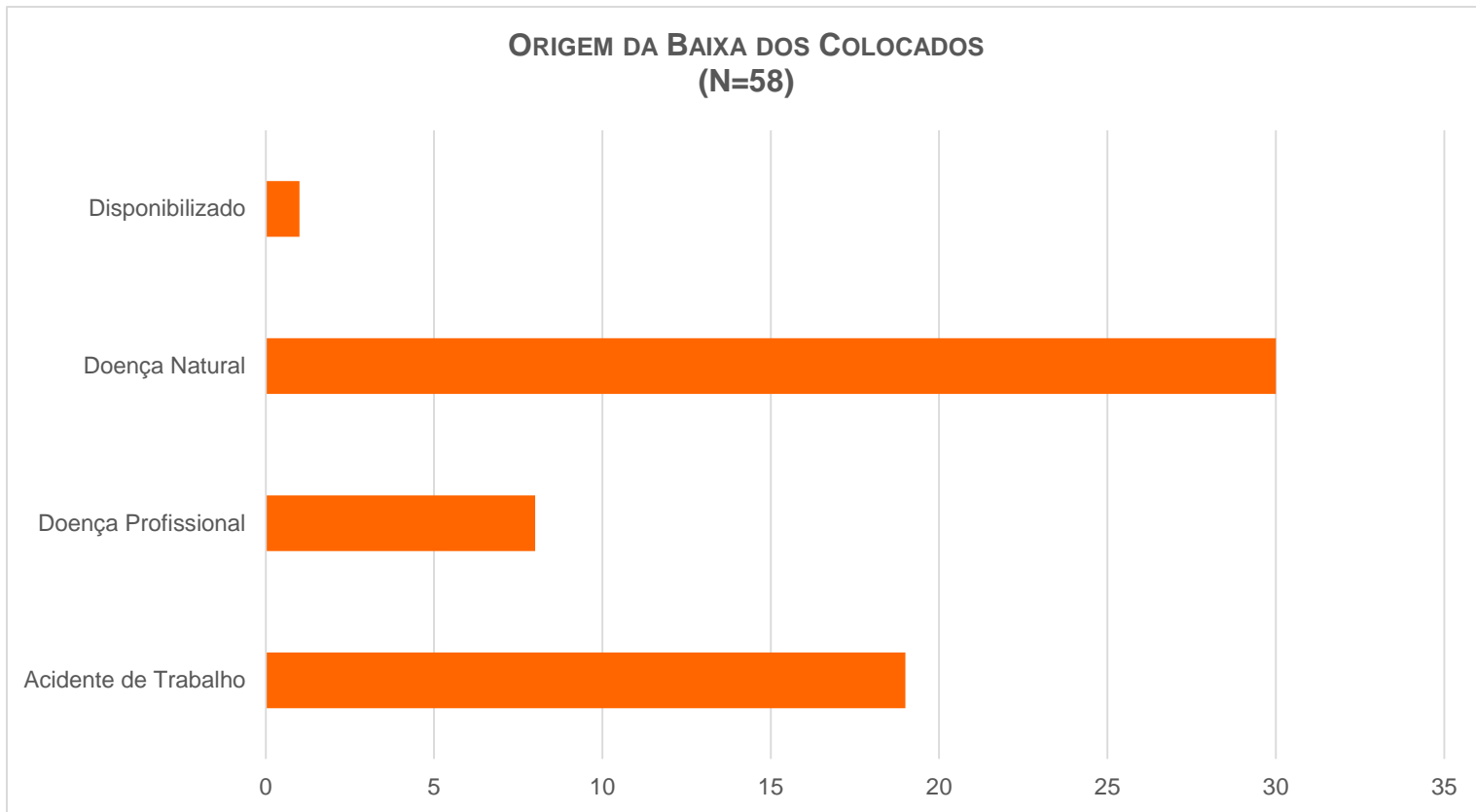
Resultados





Enquadramento Organizacional

Resultados





Enquadramento Organizacional

Resultados

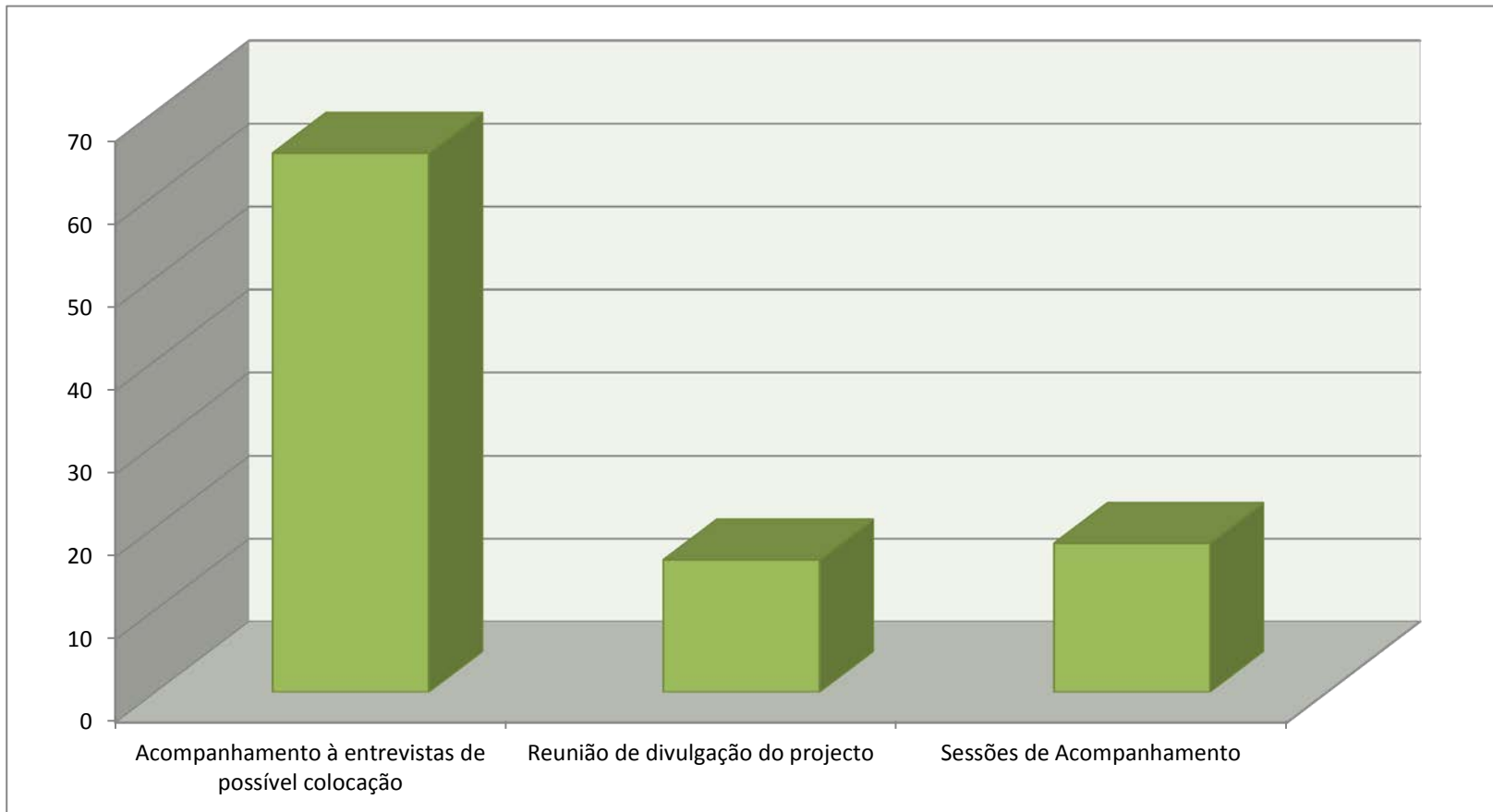
STATUS À DATA 31 MARÇO (N=101)

FÉRIAS		1	
BAIXA	Reiniciou baixa	14	
	Ainda está de baixa	3	
FORMAÇÃO		4	
POR RESOLVER	Aguardar em casa	12	
	Aguardar no serviço	2	
RESOLVIDOS	COLOCADO	58	65
	APOSENTADO	1	
	Aguardar Guias	4	
RESOLVIDOS TEMPORARIAMENTE	Licença sem vem.	2	



Enquadramento Organizacional

Intervenção





O Projeto Enquadramento Organizacional

Formação

Em **2016**, foram organizadas duas iniciativas:

- Um grupo psicoeducativo na área comportamental, treino de competências básicas (33 horas);
- Uma formação em tecnologias de informação e comunicação (60 horas).

Em **2017**, dado o benefício e a avaliação positivas das primeiras, foram organizadas três atividades:

- Na área das competências básicas (15 horas),
- Na área da formação em informática (60 horas)
- Em linguagem e comunicação (60 horas). Esta formação surge na sequência do baixo nível de escolaridade deste público-alvo em que maioritariamente têm 4 e 6 anos de escolaridade.



Enquadramento Organizacional

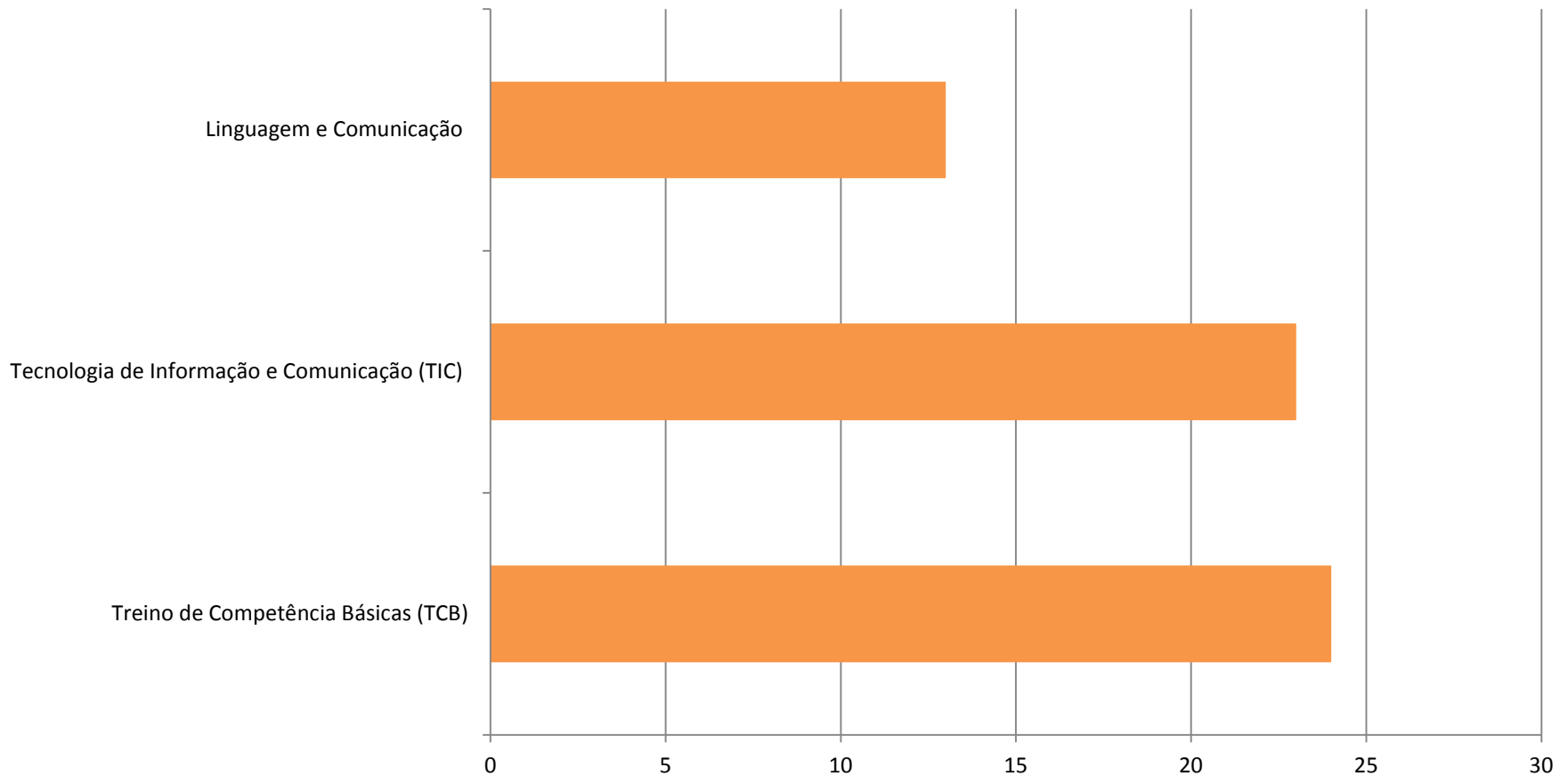
Formação: Treino de Competências Básicas

- A intervenção psicoeducativa é uma intervenção em grupo, dedicada a um conjunto de pessoas que partilham um mesmo problema ou dificuldade.
- Trata-se de uma intervenção de curta duração, geralmente com 6 a 10 sessões com grupos previamente estruturadas, dinamizadas por dois profissionais da área da saúde.
- Esta intervenção visa proporcionar um suporte informativo e um suporte emocional, isto é, criar espaço para expressão e normalização de emoções associadas às dificuldades sentidas pelo indivíduo e treino de competências de redução do stress, gestão das emoções e resolução de problemas.



Enquadramento Organizacional

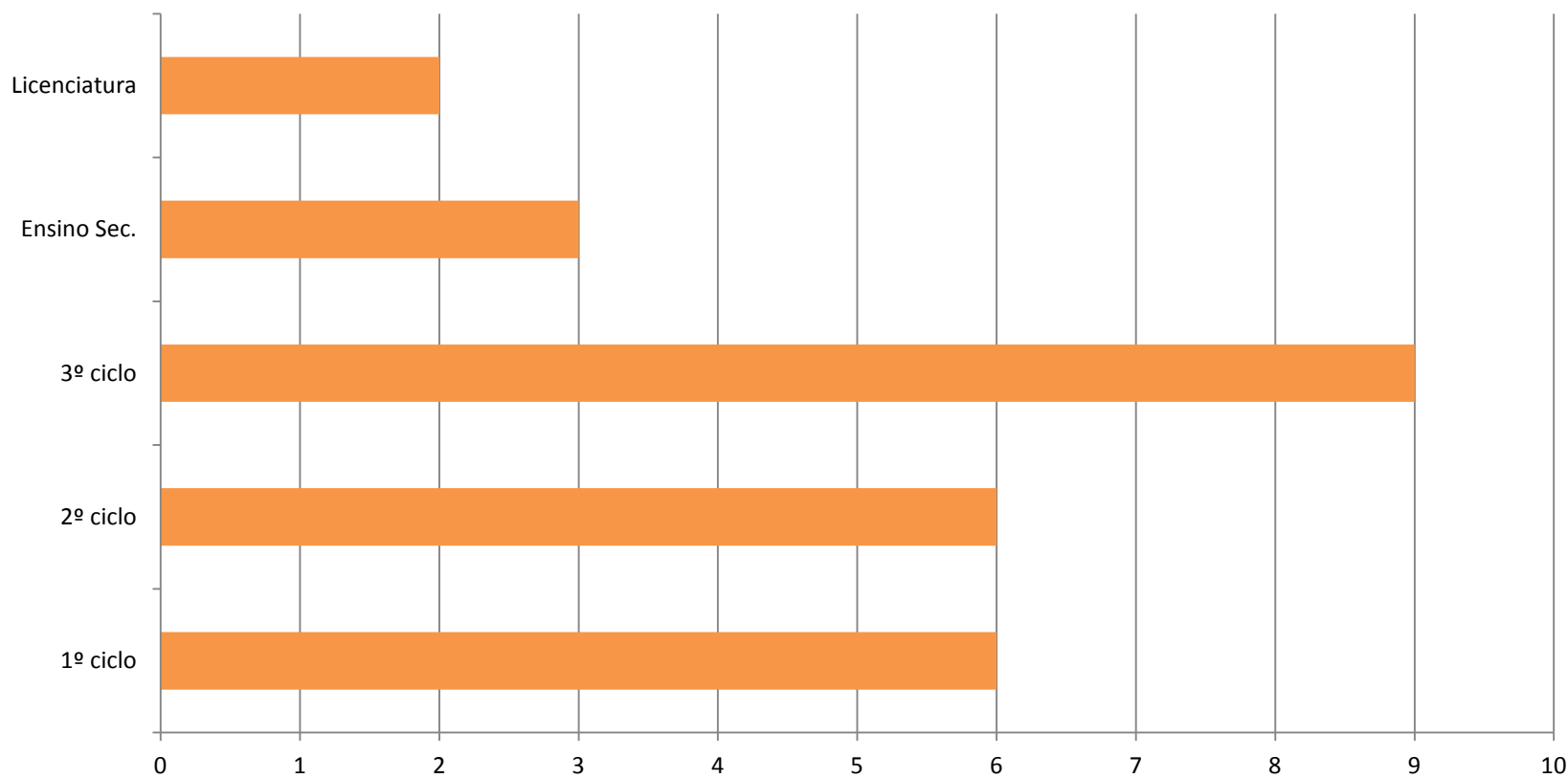
Formação: Tipo





Enquadramento Organizacional

Formação: Habilitações Literárias





O Projeto Enquadramento Organizacional

Outras Iniciativas

Considerando que há necessidades de:

- Readquirir rotinas de trabalho;
- Readquirir práticas e dinâmicas laborais;
- Colocação de trabalhadores que trazem várias limitações e têm uma capacidade de trabalho diminuída;

Procurou-se desenvolver tarefas pontuais que pudessem ser realizadas por estes trabalhadores.

Como exemplos:

- Apoio ao seminário do DSHS de 24 de janeiro, na preparação das pastas que foram entregues no evento;
- Apoio pontual à equipa da Divisão de Gestão de Processo e Remuneração por parte de uma trabalhadora;
- Substituição temporária no posto de trabalho por forma a assegurar, provisoriamente, as funções.



Enquadramento Organizacional

Pontos Fortes

Boa receptividade ao projecto;

Alguns dirigentes das UOs, têm sido colaborantes para a colocação e integração dos trabalhadores;

Grande parte dos trabalhadores colocados estão integrados e o feedback dos dirigentes é bastante positivo;

Os trabalhadores dizem que se sentem apoiados e acompanhados no processo;



Enquadramento Organizacional

Pontos Fracos

O trabalhador, embora de alta, por vezes, demonstra pouca capacidade e motivação para o regresso efectivo ao trabalho (pouca colaboração/motivação);

Não existir um local de trabalho adaptado que possa receber no imediato os trabalhadores que ainda não têm colocação, embora tenham feito a retoma ao trabalho;

Morosidade na marcação de entrevistas por parte dos dirigentes;

Muitos operacionais com condicionantes físicas que requerem uma integração em postos de trabalho adaptado com alteração de funções, o que depois na prática não há uma resposta;

Baixa escolaridade e/ou deficits de competências destes trabalhadores por vezes é uma limitação para o desempenho das tarefas identificadas pelas UOs;



Enquadramento Organizacional

Pontos Fracos

Resistência das UOs em aceitar integrar trabalhadores com limitações;

Trabalhadores, sem posto de trabalho, que retomam ao trabalho e que têm muitos dias de férias acumulados resistindo ao gozo das mesmas;



Enquadramento Organizacional

Equipa de Projeto

Membro da equipa	Departamento
• Raquel Barnabé	• DSHS
• Carla Raposo	• DGRH
• Céu Alves	• DGRH
• Maria Alexandre Barrigas	• DSHS
• Maria Emília Durães	• DSHS
• Rosário Nolasco	• DDF



Enquadramento Organizacional

Debate

Questões e Sugestões