



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

PESSOAS

P(essoas)CM 2021

PROJETO BEM-ME-QUER



FICHA TÉCNICA

TÍTULO: P(essoas)CM 2021

NÚMERO: Não se aplica

AUTOR: SGPCM - Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 15/10/2021

VERSÃO: 1

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL: 15/10/2021

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	15/10/2021		Mafalda Pereira

a)

David Xavier

O Secretário-Geral

b)

Mafalda Pereira

A Diretora De Serviços De Recursos Humanos

c)

Margarida Freitas

O (A) Técnico Superior

d)

Teresa Simões

O (A) Técnico Superior

Índice

NOTA INTRODUTÓRIA.....	7
Desenvolvimento	9
Metodologia e Cronograma	11
1. A Chegada	13
a) Início de funções	15
b) Integração na SGPCM através do Conselheiro de Integração (CI).....	17
c) A integração no posto de trabalho na Unidade Orgânica (UO).....	18
Medida da Vertente "A Chegada"	19
2. A (Trans) Formação	20
Medidas da Vertente "A Transformação"	23
3. O (Re) Conhecimento	24
Medidas da Vertente "O (Re) Conhecimento"	27
4. O Equilíbrio	28
Medida da Vertente "O Equilíbrio"	31
5. A Partilha	32
Medida da Vertente "A Partilha"	34
Conclusão	35
Resumo das medidas do Bem-Me-Quer	36

Siglas

Administração Pública – AP

Agência para Modernização Administração – AMA

Centro para a Inovação do Setor Público – LabX

Chave Móvel Digital – CMD

Conselheiro de Integração – CI

Direção de Serviços de Recursos Humanos – DSRH

Direção de Serviços de Relações Internacionais e Comunicação – DSRIC

Direção Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP

Divisão de Arquivos e Sistemas – DASI

Equipa Multidisciplinar de Assessoria, Gestão de Informação, Identidade e Redes – AGIR

Equipa Multidisciplinar de Contratação e Unidade Ministerial de Compras – CUMC

Equipa Multidisciplinar de Performance Organizacional e Projetos – POP

Instituto de Proteção e Assistência na Doença – ADSE

Instituto Nacional de Administração, IP – INA

Objetivo Estratégico – OE

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – OCDE

Plano Estratégico – PE

Ponto Métrico – PI

Programa de Mentoria – PM

Recursos Humanos – RH

Residência Oficial do Primeiro Ministro – ROPM

Secretaria - Geral da Presidência do Conselho de Ministros - SGPCM

Serviço de Saúde no Trabalho - SST

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública - SIADAP

Unidade Orgânica - UO

NOTA INTRODUTÓRIA

O projeto Bem-Me-Quer surge na sequência do P(essoas)CM e constituirá a iniciativa única do ano de 2021.



O P(essoas)CM nasceu no ano de 2016 tendo sido lançado no âmbito do programa de modernização do Estado - o Simplex+ 2016. Pretendia gradualmente desenvolver e implementar um novo estilo de gestão de recursos humanos sensível às especificidades do setor público e centrado na inovação, valorização das pessoas e na otimização dos recursos. Para o efeito, foi criado no seio da Direção de Serviços de Recursos Humanos (DSRH) da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM), um grupo de trabalho transversal tendo por missão refletir, propor e implementar medidas nesse âmbito, que contribuíssem para a modernização da gestão de RH.

Em 2016 o projeto era composto por um conjunto de iniciativas, das quais se destacam a desmaterialização dos procedimentos respeitantes aos pedidos efetuados à DSRH por parte dos gabinetes, entidades e pessoas trabalhadoras e o *benchmarking* em matéria de processamento de vencimentos com departamentos congéneres, quer públicos, quer privados.

Mantendo o espírito do ano anterior, em 2017, o projeto contou com outras iniciativas, dentre as quais se destacam a manutenção do trabalho de uniformização e sistematização de pareceres em matéria de RH sobre gabinetes ministeriais e com um estudo de viabilidade para a aquisição de um Software de gestão de RH.

O projeto, nos anos de 2018 e 2019, foi totalmente dedicado à preparação e à implementação do Software GeRHuP, que entrou em produção a 1 de janeiro de 2019, tendo-se identificado várias alterações no sentido de se adequar às

necessidades específicas das entidades apoiadas pela SGPCM em matéria de Recursos Humanos.

Foi também nesse ano, com a entrada em funções do XXII Governo Constitucional, que a SGPCM viu alargado o universo dos gabinetes ministeriais a apoiar, quase duplicando em número.

Em 2020, estabilizada a implementação do Software GeRHuP, a DSRH avançou para a sistematização de diversas matérias de Recursos Humanos através da elaboração de facilitadores, como as atualizações das *FAQ*, Manual Básico do GeRHuP e Regulamento de Formação.

E na sequência da divulgação da circular n.º 02/DGAEP/2020, de 26 de fevereiro de 2020, em que a SGPCM tem sido chamada a pronunciar-se sobre matérias de recursos humanos colocadas pelas entidades dentro do seu perímetro, excedendo em larga escala as entidades diretamente apoiadas por ela, foram preparados guias práticos que respondessem às principais questões colocadas.

Na continuação dos projetos e medidas anteriores em 2021 surge o Bem-Me-Quer, alinhado com o Plano Estratégico da SGPCM 2021-2023, no que refere ao objetivo plurianual *“potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais”*.

“... Incentivam-se percursos dinâmicos, de proximidade e aprendizagem, que conjuguem formação de longa e de curta duração, tirando partido dos meios digitais para facilitar o acesso dos trabalhadores/as às competências necessárias ao exercício das suas atividades profissionais, bem como a implementação generalizada de programas de bem-estar no trabalho, que promovam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.”¹

¹ In Plano Estratégico SGPCM 2021-2023

Desenvolvimento

O Bem-Me-Quer tem o intuito de agregar, através de uma visão holística e dinâmica, as várias fases do ciclo de vida das Pessoas na SGPCM, desde o seu recrutamento à sua transformação e reconhecimento no seio de uma cultura de aprendizagem contínua, a par do seu bem-estar e satisfação. Tem também como objetivo fornecer, para além do espírito de pertença à organização, as ferramentas a utilizar em prol do bem público no âmbito da sua carreira no seio da Administração Pública.

Assenta num ambiente colaborativo organizacional, nomeadamente, com a Equipa Multidisciplinar de Performance Organizacional e Projetos (POP) e a Assessoria, Gestão de Informação, Identidade e Redes (AGIR), uma vez que as mesmas têm a seu cargo o desenvolvimento de alguns projetos e atividades, os quais se interligam com o Bem-Me-Quer, nomeadamente, os perfis funcionais e competências. Esses elementos são importantes a montante dos procedimentos na fase do recrutamento, formação e avaliação de desempenho. Está em linha também com o programa “cuidar as pessoas” que vai ao encontro da valorização dos recursos humanos.

“(...) O Programa “Cuidar as Pessoas” surge com o propósito de contribuir para melhorar os índices de felicidade na organização e é resultado de uma liderança com pensamento estratégico e consciente de apostar em “criar condições de trabalho que promovam o reconhecimento e o desenvolvimento profissional e pessoal” de todas as pessoas da SGPCM”²

Embora o Bem-Me-Quer se trate de um projeto a implementar na SGPCM tem como uma das intenções replicar algumas das iniciativas bem-sucedidas em outros serviços da AP, reforçando assim, o posicionamento estratégico da SGPCM no Centro do Governo e enquanto organização de referência na AP, atuando como um laboratório vivo, e afirmando-se como uma escola prática de formação.

O nome Bem-Me-Quer simboliza o ciclo de vida da pessoa na organização, em que as pétalas representam as diversas fases desse ciclo, na lógica do bem-querer às pessoas, proporcionar a sua realização profissional e o seu bem-estar, sendo identificadas e descritas em cada fase ações e medidas.

² In Programa Cuidar as Pessoas 2021

Nuns casos, as ações e medidas já se encontram em uso na organização, embora sejam agora articuladas entre si e integradas numa área de atuação. Noutros casos, são ações e medidas que estão a ser desenvolvidas, e ainda outras novas que serão implementadas que tentam reforçar este propósito, indo ao encontro das necessidades e expectativas dos trabalhadores.

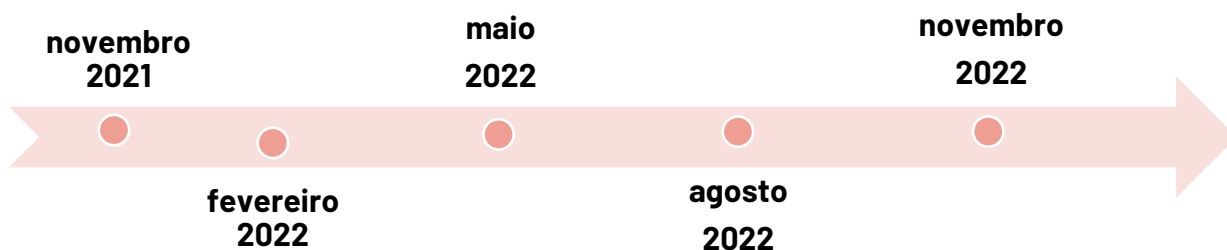


Foram determinadas 5 vertentes, no ciclo de vida da pessoa trabalhadora, correspondendo cada uma delas a uma pétala distinta:

1. **A Chegada;**
2. **A (Trans)Formação;**
3. **O (Re)Conhecimento;**
4. **O Equilíbrio;**
5. **A Partilha.**

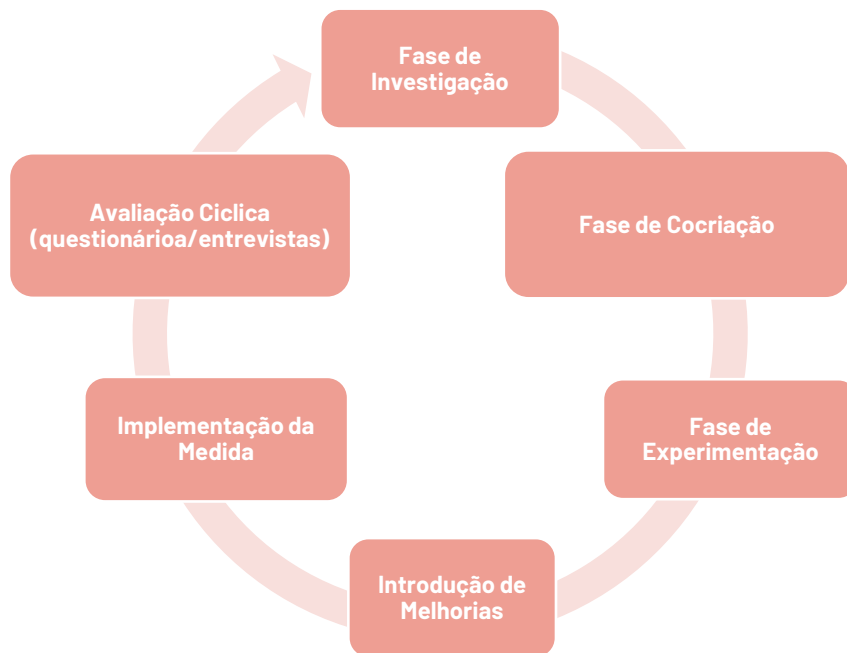
Na presente data estão previstas implementar sete medidas no âmbito do Projeto, contudo pretende-se incluir mais medidas, considerando que se trata de um projeto dinâmico com o objetivo de desenvolver ações adequadas, acompanhando desta forma as necessidades e motivações das pessoas trabalhadoras ao longo do tempo.

Será implementada pelo menos uma medida por trimestre. Prevendo-se o início de duas medidas no mês de novembro 2021 e as restantes ao longo de 2022.



Metodologia e Cronograma

Aplicar-se-á às medidas, sempre que se justifique, as **fases da metodologia do Laboratório de Experimentação da AP (LabX)**: investigação, cocriação e experimentação, com vista a garantir um maior controlo sobre os riscos e de desenvolvimento de soluções inovadoras.



Assim, as fases da metodologia do Laboratório de Experimentação da AP (LabX) serão aplicadas da seguinte forma:

1. Verificar como a medida está a decorrer, quais os constrangimentos, obstáculos e dificuldades encontrados (fase de investigação);
2. Da informação recolhida na fase anterior, serão realizadas sessões a fim de gerar ideias dos diversos intervenientes diretos (fase de cocriação), de modo a desenvolver uma atitude construtiva e aberta;
3. A fase de experimentação é um processo iterativo de desenvolvimento e teste do "protótipo da medida" com os utilizadores, resultando numa análise e relatório com as eventuais melhorias a considerar na mesma;
4. Com a inclusão das melhorias, a medida é implementada;

5. Ciclicamente é efetuada uma avaliação da medida, através de questionários e/ou entrevistas.

Apresenta-se de seguida o cronograma das atividades macro do Projeto:

Fases	Atividades	Data prevista de início	Data prevista de término
Pesquisa e Desenvolvimento	1. Pesquisa de dados e desenvolvimento da proposta do Projeto	02/01/2020	13/06/2021
	2. Micromobilidade - Formação de Metodologias do LabX, Relatório e apresentação dos Projetos desenvolvidos	14/06/2021	28/07/2021
	3. Introdução de Metodologias do LabX no Projeto Bem-Me-Quer e elaboração dos respetivos modelos	29/07/2021	20/08/2021
	4. Validação da proposta do Projeto Bem-Me-Quer	23/08/2021	10/2021
	5. Apresentação do Projeto	10/2021	
Execução	6. Execução do Projeto	11/2021	31/12/2022

1. A Chegada



A capacidade das organizações para atraírem candidatos qualificados é um fator crítico de sucesso no processo de gestão de RH. Esta preocupação inicia-se ainda no âmbito do processo de recrutamento baseado em perfis funcionais e de competências, previamente definidos e adequados à caracterização do posto de trabalho.

Na AP a admissão das pessoas trabalhadoras concretiza-se através de um dos seguintes instrumentos de recrutamento:

- Procedimento concursal;
- Procedimentos por mobilidade de outro organismo da Administração Pública;
- Procedimentos por mobilidade Interna na SGPCM;
- Estágios na AP;
- Cedência de Interesse Público.

É determinante um bom acolhimento e integração, aquando da sua “Chegada”, para a perceção que elas terão do novo serviço.

A mensagem que deverá ser transmitida ao novo trabalhador é “contamos consigo para cumprir o nosso sentido de missão, com a sua própria experiência, motivação, expectativas e desejo de realização profissional...” “Seja bem-vindo à SGPCM!”



Desta forma podemos contribuir para a melhoria da cultura organizacional, aumento da produtividade, motivação e redução dos níveis de absentismo, por força deste primeiro contacto próximo e individual, que incrementa o nível de pertença do trabalhador ao serviço.

Atualmente, na SGPCM a integração à “Chegada” agrega 3 valências:

- a) Início de funções;
- b) Integração na SGPCM através do Conselheiro de Integração (CI);
- c) Integração no Posto de Trabalho na Unidade Orgânica (UO) - nesta valência a medida a implementar será o Programa de Mentoria (PM) que é a integração do posto de trabalho.

a) Início de funções

O Processo de início de funções de um trabalhador realiza-se antes da sua chegada com a preparação e a criação das condições necessárias a uma boa receção.

A afirmação de uma imagem positiva, de profissionalismo, rigor e valorização das pessoas, começa a ser construída desde o primeiro momento de contato da nova pessoa trabalhadora da SGPCM.



Incluem-se nesta valência procedimentos como a criação do posto de trabalho físico na UO, as correspondentes ligações em termos informáticos, nas quais se incluem a divulgação da chegada da pessoa trabalhadora através de uma mensagem eletrónica da SGPCM e um cartão de boas vindas a enviar à pessoa trabalhadora.

Depois, em articulação com o dirigente de cada UO, aferir como, quando e quem recebe a mesma, bem como, as tarefas de receção e integração desenvolvidas pelo Técnico de Integração e Valorização de Pessoas.

Está em curso na SGPCM atualmente.

Em linha com o projeto tecnológico *id.gov.pt* desenvolvida pela Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA), que permite ao cidadão guardar, consultar e partilhar, no seu *“smartphone”*, os dados dos documentos de identificação que estejam disponíveis na aplicação (Ex: cartão de cidadão, carta de condução, cartão ADSE).

Ainda desenvolvido também pela AMA, está a ser ponderado a ativação do sistema de certificação de atributos profissionais, ou seja, a possibilidade da assinatura digital enquanto trabalhador em funções públicas e associado ao organismo.

Em caso de saída da pessoa trabalhadora da organização, existem mecanismos para inviabilizar o uso do cartão para efeitos de assinatura, pelo que estamos perante um processo dinâmico e adaptável à realidade do momento.

Nesta linha, está também a ser estudada, em parceria com a AMA e a Quadricard (a empresa fornecedora do ponto métrico - PI) uma solução tecnológica que permita aos trabalhadores efetuarem:

- O controlo de acessos ao edifício e da sua assiduidade, através da funcionalidade de *check-in* e *check-out*;
- A picagem de ponto via código QR totalmente *contactless* e suportado por um sistema de autenticação, garantindo um elevado nível de segurança e fiabilidade da informação;
- O acesso *online* às justificações de ausências, consulta das férias e horário de trabalho.

b) Integração na SGPCM através do Conselho de Integração (CI)

A integração visa dar a conhecer à pessoa trabalhadora a cultura organizacional, a sua história, a sua visão, valores e objetivos. Concretiza-se através de uma reunião entre esta, o dirigente da UO onde vai ser inserida e o CI. Esta medida já está em prática na organização desde 2014, através do despacho nº 6/2014.

Na reunião são abordados diversos temas de relevante interesse com particular enfoque no PCM-online, que tem referências importantes para a vivência no dia-a-dia do trabalhador, nomeadamente acerca do parque de estacionamento e serviço de shuttle, e assuntos da área de recursos Humanos, desenvolvidos nos guias práticos da DSRH, FAQ, entre outros suportes.

É entregue à nova pessoa trabalhadora o kit de boas vindas e t-shirt personalizada da SGPCM.

Posteriormente a pessoa trabalhadora é apresentada aos restantes dirigentes na primeira reunião a realizar após a sua chegada.

Durante o primeiro mês, o CI promove várias reuniões informais com a nova pessoa trabalhadora a fim de aferir o seu nível de satisfação e o grau de integração na SGPCM.

Assim, a integração não acontece num único dia, sendo um processo contínuo de duração estimada de um mês, que tem como objetivo consolidar a sua motivação e a vontade de fazer parte da equipa da SGPCM.



c) A integração no posto de trabalho na Unidade Orgânica (UO)



Na SGPCM, neste momento, a integração no posto de trabalho é distinta de UO para UO, divergindo de área. Ou seja, a integração de dois trabalhadores na mesma data ocorre de maneira diferente, consoante a estratégia e as necessidades de cada área.

Assim, considera-se relevante a uniformização e sistematização deste processo entre as diversas UO, com vista a dar o apoio inicial, respondendo a todas as perguntas relacionadas com o funcionamento da UO alinhada com o júri do período experimental, nomeado para esse efeito, nos casos em que as admissões tenham sido através de procedimento concursal. Considera-se também relevante esta integração por se tratar de um fator de retenção de pessoas trabalhadoras na organização por estarem bem enquadrados e envolvidos, quer nas tarefas a desempenhar, quer no posto de trabalho que ocupam, quer na própria organização.

Pelo que a **medida a ser adotada na vertente da "Chegada" será o Programa de Mentoria**. Centrado, agora, ao nível da unidade orgânica onde vai exercer a função, a pessoa trabalhadora é integrada através do referido programa.

Com este programa estabelece-se uma relação entre o/a mentor/a e o/a mentorando/a, sendo o/a mentor/a uma pessoa indicada previamente, com experiência profissional e conhecimentos ao nível micro da UO.

É considerado um programa facilitador de integração, na medida em que, vai proporcionar uma visão mais pormenorizada das competências da unidade orgânica, dar a conhecer métodos de trabalho utilizados, circuitos, procedimentos, estudos e projetos em curso, tendo em vista a aprendizagem e o desenvolvimento de novas competências necessárias ao desempenho das funções, entre outras aprendizagens numa relação mais próxima e integrada com o mentor/mentora e restantes coleg@s.

Esta medida consta de um documento próprio que trata toda esta temática.

Medida da Vertente "A Chegada"

Medida	UO Responsável	UO Interviente/s	Data de início	Objetivos
Programa de Mentoria	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Novembro 2021	Integrar o trabalhador no novo Posto de Trabalho da Unidade Orgânica onde vai exercer funções, de forma a proporcionar-lhe uma visão mais pormenorizada das competências dessa unidade orgânica, acelerando um processo de integração.

2. A (Trans)Formação



A SGPCM incrementa uma cultura de aprendizagem contínua e assume a formação/(re)qualificação como um pilar elementar no desenvolvimento profissional dos trabalhadores, por considerar que contribui para um melhor desempenho, criatividade, inovação e compromisso, gerando assim atitudes proativas capazes de enfrentar os novos desafios da SGPCM e da Administração Pública.

Nesse sentido, em 2019 a DSRH empreendeu uma estratégia na área da Gestão de Recursos Humanos tendo sido criado, para o efeito, o Núcleo de Formação de modo a corporizar esta política no seio da SGPCM. Foram desenvolvidos diversos documentos de suporte (Ex: regulamento de formação, planos de formação, impressos, relatórios e monitorizações da execução da atividade formativa), sendo que atualmente a atividade formativa da SGPCM encontra-se mais sistematizada, uniformizada e consolidada.

A oferta formativa tenta ser o mais abrangente possível de modo a ir ao encontro



das necessidades e expectativas dos trabalhadores e dirigentes, quer na aquisição de conhecimentos em matérias específicas para o desenvolvimento de projetos, quer na (re)qualificação dos seus trabalhadores, como exemplo a participação no Programa Qualifica AP, quer na atribuição de bolsas de estudo para formação académica e

ou especializada (incluindo formação com atribuição de grau académico, tais como os mestrados ou doutoramentos), para além da formação contínua e de follow-up.

Neste contexto, a oferta formativa procura preparar os seus trabalhadores desde a sua “Chegada” à SGPCM, e ao longo do seu percurso profissional, assegurando que as suas competências profissionais e pessoais correspondem aos requisitos do perfil funcional do posto de trabalho, resultando na sua evolução profissional e motivação. Perspetiva-se, deste modo, desencadear ações que poderão contribuir para um maior aumento de conhecimentos e proporcionar aos trabalhadores uma evolução na carreira, tais como:

- Organizar programas de formação interna (transversais) nas áreas de competências comportamentais (*Soft Skills*), e de competências

específicas em matérias relevantes para os trabalhadores da SGPCM (*Hard Skills*);

- Promover planos de sucessão junto das UO, ou seja, preparar trabalhadores para substituírem a saída de outros, evitando a perda de conhecimentos e experiências, de modo a assegurar a continuação das atividades nas (UO).

Há, no entanto, que incrementar o desenvolvimento de competências, para além do conceito clássico da formação, através do trabalho em rede, da partilha de conhecimentos e de boas práticas, como foi o caso da participação recente de duas trabalhadoras, entre junho e julho p.p., em dois projetos experimentais realizados através de micromobilidade na AMA (LabX), tendo-se revelado uma experiência interessante, na medida em que proporcionou o acompanhamento e desenvolvimento de um trabalho colaborativo, em contexto real, de projetos inovadores na AP.

Por outro lado, reconhecendo as mais valias da autoformação nas áreas de especialidade das pessoas trabalhadoras da SGPCM, abre-se a porta a que sejam autorizadas concessões de determinados períodos do dia, para que estas possam desenvolver trabalho de investigação, incrementando e valorizando os seus conhecimentos, ao mesmo tempo que elevam o papel da SGPCM enquanto entidade que promove a pesquisa, o desenvolvimento e a partilha de conhecimento em diversas áreas da AP.

Nesse sentido, propõe-se, como medidas a **implementar nesta vertente**:

- 1) O apoio a candidaturas para a realização de Micromobilidades, no âmbito do programa "Inovador em Residência";**
- 2) A concessão de determinados períodos do dia para trabalhos de investigação às pessoas trabalhadoras da SGPCM.**

Medidas da Vertente "A Transformação"

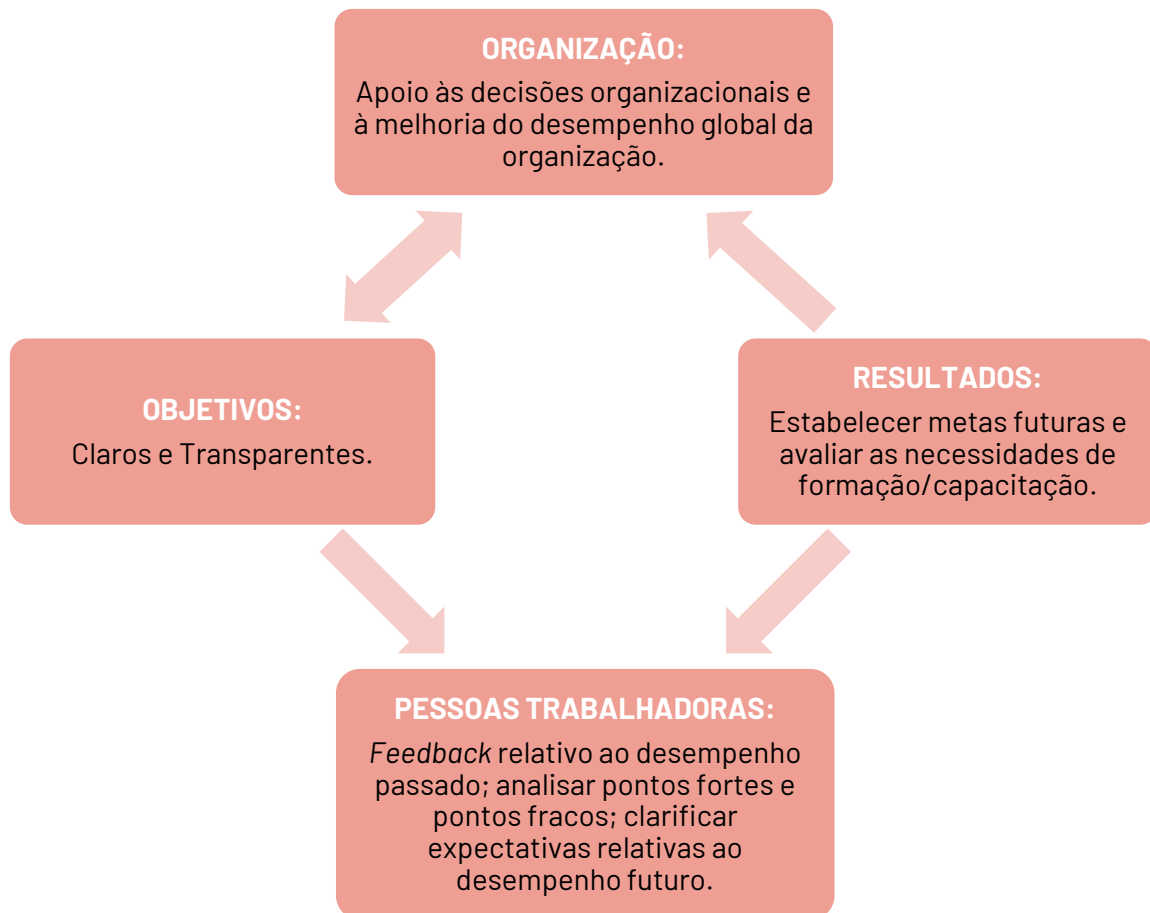
Medida	UO Responsável	UO Interveniante/s	Data de início	Objetivos
<p>Apoio a candidaturas à AMA (LabX), para realização de Micromobilidades, no âmbito do programa "Inovador em Residência".</p>	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Fevereiro 2022	Proporcionar a participação das pessoas trabalhadoras em projetos experimentais realizados através de micromobilidade na AMA (LabX), pela oportunidade de acompanhar e desenvolver um trabalho colaborativo, em contexto real, de projetos inovadores na AP.
<p>Concessão de períodos do dia para desenvolvimento de trabalho de investigação</p>	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Novembro 2021	Facilitar a pesquisa e a investigação por parte das pessoas trabalhadoras da SGPCM, em matérias com interesse para a AP, visando a sua valorização pessoal e profissional e impulsionando a imagem da SGPCM enquanto serviço promotor da inovação e partilha de conhecimentos na AP.

3. 0 (Re) Conhecimento



Tendo presente que os elementos mais importantes em qualquer organização são as Pessoas, é fundamental que se recorram a métodos eficazes de gestão de RH, garantindo equipas fortes, motivadas e preparadas para responder às mudanças alinhadas com os objetivos estratégicos.

Nesse sentido, os objetivos devem ser definidos de forma clara e transparente, promovendo o apoio às decisões organizacionais e à melhoria do desempenho global da organização, proporcionar o *feedback* às pessoas trabalhadoras sobre o desempenho passado, analisar pontos fortes e pontos fracos, clarificar expectativas relativas ao desempenho futuro e metas, avaliar necessidades de formação podendo também auxiliar no desenvolvimento das competências e na atribuição de recompensas por mérito.



Na SGPCM foi criado um grupo de trabalho, visando a sistematização e uniformização de procedimentos que facilitem a aplicação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), tendo como principais objetivos: validar e harmonizar a proposta de objetivos de cada UO no âmbito do SIADAP3, apoiar os dirigentes na redação de objetivos e desenvolver um processo de monitorização da avaliação de desempenho, que permita auxiliar as unidades orgânicas relativamente ao cumprimento dos procedimentos legais e prazos estabelecidos.

É através da avaliação de desempenho em particular, que poderá ser dado o reconhecimento e o mérito às pessoas trabalhadoras que apresentam um elevado talento e empenho, superando regularmente os objetivos definidos, motivo pelo qual esta vertente se reveste de grande importância, já que contribuirá para o aumento da sua motivação, bem como uma crescente vontade de permanecer na AP.



Para esse efeito, propomos como medidas

- Apoiar e acompanhar os trabalhadores da SGPCM na participação nas Oficinas do LabX, apresentando projetos, programas ou boas práticas que estejam em curso na SGPCM que se pretende dar a conhecer às demais áreas da AP no sentido de partilha de informação;
- Criação de um “Diploma” a entregar aos trabalhadores que obtenham, na sua avaliação de desempenho, avaliação de mérito, bem como aos trabalhadores que se destacaram pela concretização de um projeto, programa/boa prática e iniciativas com carácter relevante, entregues pela Direção e com destaque no *Linkdin* da SGCPM dando publicidade aos temas e projetos em causa.

Medidas da Vertente "O (Re) Conhecimento"

Medida	UO Responsável	UO Interviente/ s	Data de início	Objetivos
Oficinas LabX	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Maio 2022	Apoiar e acompanhar os trabalhadores na participação em sessões colaborativas, em experimentação de novas metodologias e estudos de casos e atividades práticas.
Entrega de Diplomas aos trabalhadores da SGPCM	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Agosto 2022	Entrega de Diplomas a trabalhadores que seja reconhecido o mérito no desempenho das funções ou pela concretização de projetos/programas e boas práticas com carácter relevante, dando destaque no <i>Linkdin</i> da SGPCM a publicidade dos temas e projetos em causa.



4. 0 Equilíbrio

A Organização Mundial de Saúde define saúde como *“Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença.”*



Por outro lado, em concordância com este conceito, foi ainda definido que o ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.

A pandemia COVID-19 veio demonstrar a importância da SST nos locais de trabalho, nomeadamente na proteção da saúde dos trabalhadores. Neste contexto, a Comissão Europeia em junho de 2021, renovou o seu compromisso de atualizar as regras de Segurança e Saúde no Trabalho, adotando um novo [Quadro Estratégico da UE em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho para 2021-2027](#).

Esta nova estratégia centra-se em três objetivos transversais: mudança, prevenção e preparação, nomeadamente, "a gestão das mudanças introduzidas pelas transições verdes, digitais e demográficas, bem como as alterações ao ambiente de trabalho tradicional, a melhoria da prevenção de acidentes e doenças e o aumento da preparação para eventuais crises futuras

É fundamental investir e estabelecer um compromisso para que haja um equilíbrio entre as diferentes dimensões:

- Promover a segurança e a saúde;
- Aumentar a produtividade e a sustentabilidade da organização;
- Promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Nesse sentido, a SGPCM assumiu o compromisso de desenvolver e implementar um conjunto de medidas que garantam o bem-estar físico, psíquico e mental dos/as trabalhadores/as, promover e/ou manter boas práticas para a prevenção de riscos para a saúde causados pelas condições de trabalho/teletrabalho e empenho na procura das melhores soluções para os locais de trabalho.



Com vista a cumprir o quadro legal sobre esta matéria, a DSRH em 2019 desenvolveu esta área de modo a assegurar os aspetos mais relevantes com a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores através de planos de medicina e segurança de carácter anual e reforçou ainda os conhecimentos na área de uma trabalhadora através da Certificação de Qualificação de Auditoria Interna de ISO 45001/2018 – Segurança e Saúde no Trabalho.

Dá-se destaque, no Plano de Medicina e Segurança no Trabalho da SGPCM (PMST 2021), ao Plano de Rastreio para SARS-CoV-2 I SGPCM, e implementação da Campanha de Vacinação contra a gripe sazonal.

Encontrando-se em desenvolvimento o procedimento de aquisição de serviços de SST, pretende-se como medida aplicar, na vertente de "O Equilíbrio" os serviços de Medicina Curativa, cuja obrigatoriedade não está contemplada na Lei.

Encontrar-se-ão abrangidas as consultas de medicina clínica geral com a periodicidade semanal aos trabalhadores da SGPCM, nas instalações da PCM, visando assegurar o acompanhamento clínico nas áreas que transcendem o âmbito e especificidade da medicina do trabalho, com claros benefícios no absentismo, dos trabalhadores.

Medida da Vertente "O Equilíbrio"

Medida	UO Responsável	UO Interviente/s	Data início	Objetivos
Implementar consultas de medicina curativa	DSRH/ Pessoas	Todas as Unidades Orgânicas (UO)	Agosto 2022	Promover a saúde e prevenção de doenças e a diminuição de ausências nas deslocações a médicos de clínica geral.



5. A Partilha

A partilha de informação e do conhecimento são recursos importantes para qualquer organização que pretenda inovar, desenvolver-se e promover a sua sustentabilidade, assim como para as próprias pessoas das organizações.

1) Partilha de Informação

A SGPCM está a desenvolver colaborativamente um Projeto para a Implementação de Novo PCM Online suportado na ferramenta *SharePoint Online*, como uma nova plataforma colaborativa interna de articulação entre trabalhadores da SGPCM, entidades apoiadas e membros do Governo, que está a ser coordenada pela equipa POP.

Estando em curso o projeto da DSRH "A nova face dos RH na PCM *online*", que previa uma revisão dos conteúdos e estrutura existentes, este passou a estar integrado naquele projeto, cujos objetivos específicos são:

- A criação de novo portal com *hub* transversal;
- Novas áreas de trabalho e conteúdos específicos por audiências;
- Possibilidade de edição por diversos utilizadores.

2) Partilha do Conhecimento



A vantagem competitiva de qualquer organização é aquilo que ela detém com informações, experiências, habilidades, valores e a perceção das pessoas trabalhadoras que dela fazem parte, para além da prontidão e eficiência com que o conhecimento é utilizado e adquirido.

Deste modo, a SGPCM deve reforçar a partilha interna de conhecimentos bem como com outras entidades da AP, nomeadamente em matérias de relevância transversal, incrementando mais valias ao maior número de pessoas trabalhadoras, visando o seu desenvolvimento profissional .

Aproveitando o conhecimento e experiência adquiridos com o Novo PCM Online, que está à data a ser construído com a ferramenta *SharePoint Online*, propõe-se o

desenvolvimento de uma **plataforma de Partilha do Conhecimento (pPCM)** recorrendo à referida tecnologia.

Esta Plataforma seria desenvolvida, numa primeira fase, na SGPCM e caso fosse possível e se revelasse uma boa prática disponibilizar-se-iam também permissões de acesso à PCM e seguidamente às áreas governativas apoiadas na esfera das competências da SGPCM.

Teria como propósito, não só agregar a partilha do conhecimento, mas também promover:

- Divulgação de Boas Práticas e de Projetos de Inovação da SGPCM/ AP;
- Criação de um repositório com:
 - trabalhos desenvolvidos, de interesse geral, por equipas constituídas por elementos de diversas entidades públicas, com experiência e saberes específicos de diversas matérias;
 - conteúdos de formação, trabalhos publicados, teses de Mestrado ou Doutoramento.
- Promoção de sessões de esclarecimento, debates, acerca de matérias de interesse transversal (possível e eventual integração das ferramentas *SharePoint Online* e *Teams*).

Medida da Vertente "A Partilha"

Medida	UO Responsável	UO Interveniente/s	Data início	Objetivos
Desenvolvimento de uma plataforma de Partilha do Conhecimento (pPCM)	DSRH/ Pessoas	DSRIC/DASI/POP	Novembro 2022	Operacionalizar a partilha de conhecimentos na SGPCM de forma eficaz e abrangente, recorrendo à ferramenta <i>SharePoint Online</i> .

Conclusão

Sendo a SGPCM a “Secretaria-Geral do Centro do Governo”, pelo reconhecido prestígio, experiência, credibilidade e inovação, assente numa gestão colaborativa e participativa, continua com o objetivo de incrementar uma política centrada na “pessoa trabalhadora” como é exemplo o “Cuidar as Pessoas” para que estas se sintam realizadas profissionalmente e comprometidas com esse desiderato.

Nesse sentido, vem desenvolvendo uma política de Gestão de Recursos Humanos, baseada:

- No recrutamento dos melhores, i.e., pessoas detentoras de competências e perfis adequados às necessidades dos serviços, e alinhados com os objetivos estratégicos;
- Na boa integração das pessoas trabalhadoras na SGPCM e na respetiva UO;
- Na oportunidade de uma aprendizagem contínua de desenvolvimento de competências, através da formação profissional, formação académica e/ou especializada, alinhada a uma nova Administração Pública moderna e inovadora e colaborativa, comportando-se como um laboratório vivo, contribuindo para facilitar o *networking* com os demais serviços públicos;
- No reconhecimento e valorização das pessoas trabalhadoras para a sua felicidades e bem-estar;
- No incentivo à fomentação da participação em projetos aliciantes e inovadores de partilha de conhecimento, visando o constante desenvolvimento das competências pessoais e profissionais das pessoas, criando oportunidade de desenvolvimento de carreira;
- Na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal promovendo flexibilidade de regime de horários, teletrabalho, mobilidade intra e interorganizações;
- Na promoção da Segurança e Saúde no trabalho, com vantagens ao nível do absentismo dos trabalhadores e na contribuição para o bem-estar físico, psíquico e mental dos trabalhadores;
- Na adoção de iniciativas que, ao serem bem-sucedidas, abrirão outras oportunidades de carreiras para outros organismos da AP;
- Na criação de equipas de elevado empenho, motivação e na facilitação de trajetórias profissionais e de desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas trabalhadoras na AP.

Resumo das medidas do Bem-Me-Quer

Vertentes do Projeto	Medidas	Data Estimada
A CHEGADA	<p>Programa de Mentoria</p> <p>Facilitar a integração das pessoas trabalhadoras no novo posto de trabalho na Unidade Orgânica.</p>	NOVEMBRO 2021
A (TRANS)FORMAÇÃO	<p>Concessão de determinados períodos do dia para trabalhos de investigação às pessoas trabalhadoras da SGPCM</p> <p>Desenvolver trabalho de investigação, incrementando e valorizando os conhecimentos, das pessoas trabalhadoras.</p>	NOVEMBRO 2021
	<p>Candidaturas à AMA (LabX)</p> <p>Apoiar as candidaturas para realização de Micromobilidades, no âmbito do programa "Inovador em Residência".</p>	FEVEREIRO 2022
O (RE)CONHECIMENTO	<p>Oficinas LabX</p> <p>Apoiar e acompanhar os trabalhadores na participação em sessões colaborativas, em experimentação de novas metodologias e estudos de casos e atividades práticas</p>	MAIO 2022
	<p>Entrega de Diplomas aos trabalhadores da SGPCM</p> <p>Ser reconhecido o mérito no desempenho das funções ou pela concretização de projetos/programas e boas práticas com carácter relevante , dando destaque no LinkedIn da SGCPM a publicidade dos temas e projetos em causa.</p>	AGOSTO 2022

Vertentes do Projeto	Medidas	Data Estimada
<p align="center">O EQUILIBRIO</p>	<p align="center">Medicina Curativa</p> <p>Promover a saúde e prevenção de doenças e a diminuição de ausências nas deslocações a médicos de clínica geral.</p>	<p align="center">AGOSTO 2022</p>
<p align="center">A PARTILHA</p>	<p align="center">Desenvolvimento de uma plataforma de Partilha do Conhecimento (pPC)M</p> <p>Operacionalizar a partilha de conhecimentos na SGPCM de forma eficaz e abrangente, recorrendo à ferramenta SharePoint Online</p>	<p align="center">NOVEMBRO 2022</p>



BEM-ME-QUER



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral