

A expressão da política de gestão de recursos humanos preconizada pela Instituição, fundamenta-se na crença de que todos os colaboradores da APPC são impulsionadores da inovação e da mudança. O desafio a enfrentar diariamente é o de estimular a criatividade e a tolerância à mudança.

Sendo esta uma organização onde o objeto de trabalho são as pessoas, revela-se imprescindível melhorar as habilidades humanas de todos, particularmente em algumas áreas como sejam a motivação, a liderança e a comunicação, através da formação/especialização e avaliação de desempenho, contribuindo para um crescendo de satisfação de todos os colaboradores.

Princípios fundamentais que orientam a gestão de Recursos Humanos, no contexto organizacional da APPC:

- **diversidade** da força de trabalho, na defesa da igualdade entre géneros e na paridade de tratamento, independentemente das características/necessidades de cada colaborador;
- **globalização**, que possibilita trabalhar com e para pessoas de diferentes culturas;
- **empowerment dos colaboradores** e a promoção de equipas auto-reguladas;
- **inovação e mudança**, geradas a partir das estreitas conexões com o ambiente exterior;
- temporalidade das iniciativas e de estratégias, num mundo em permanente mudança, que exige competências de **flexibilidade e criatividade**;
- **motivação** permanente dos colaboradores e das equipas de trabalho, desafiadas a manter a competitividade dos serviços;
- criação de equilíbrio e **conciliação** entre as imposições do mundo laboral e as regulações pessoais ou familiares dos colaboradores, potenciando mecanismos alternativos de produção e de flexibilidade;
- **clima organizacional eticamente saudável** para os colaboradores e clientes, no qual se possa realizar o trabalho com produtividade e com o mínimo de ambiguidade, em relação ao que constitui comportamentos certos ou errados.

Assim, partindo destas considerações, afirma-se através do presente documento, que o quadro de pessoal é um dos componentes fundamentais para que a organização atinja os seus objetivos de maneira eficiente e integrada. A política de gestão de RH da APPC tem vindo a correlacionar-se intimamente com os valores da organização e a ocupar posição estratégica no plano de desenvolvimento organizacional. A política de gestão de RH expressa-se nas seguintes dimensões:

1. Recrutamento

Planear o trabalho desenvolvido para regular os recursos humanos a afetar ao recrutamento, implica avaliar a tipologia do mesmo, considerando as tarefas propostas, e as habilidades e competências requeridas. Neste sentido, o recrutamento implica a referenciação da necessidade da tarefa ou conjunto de tarefas, assim como a atenção de um júri especialmente constituído para o efeito, com a exata e objetiva definição do perfil profissional requerido, pelas direções técnicas locais.

2. Admissão e socialização

Desde 1974 que a APPC procura direccionar a sua intervenção para a inovação de serviços de reabilitação e de apoio social nas situações de vulnerabilidade ou deficiência. Sendo assim, defende a adoção de princípios fundamentais em relação aos parâmetros de acolhimento e socialização dos colaboradores, de forma a reter os colaboradores mais talentosos, investindo na educação/formação contínua para a capacitação, desenvolvimento e qualificação dos seus colaboradores. A atualização dos seus profissionais, é preocupação essencial para os objetivos de melhoria contínua dos processos de trabalho

3. Qualificar e conciliar

Numa organização que presta serviços para pessoas em diferentes situações de vulnerabilidade, exige-se muitas vezes aos colaboradores que exerçam a defesa de direitos e deveres, mas mantenham a necessária equidistância relacional, que lhes permite uma avaliação e intervenção eficaz e objetiva. Assim, a gestão de RH neste ambiente, pressupõe analisar também as relações de trabalho, os espaços e os equipamentos, os processos e as rotinas de trabalho, para criar condições de suporte aos colaboradores. A consideração de flexibilização das condições de execução do trabalho, a concessão de dispensas de tempo laboral, a promoção de programas de saúde e higiene ocupacional para os colaboradores, a atenção a situações particulares e/ou circunstâncias especiais com medidas/soluções individualizadas, regulam a nossa atuação na gestão dos colaboradores.

4. Avaliação de desempenho

Exigências de especialização, quer da intervenção quer do apoio direto a pessoas com deficiência (e que constitui parte maioritária do quadro de pessoal desta organização), implica um investimento temporal e financeiro na formação contínua e no desenvolvimento de novas competências, que não as exclusivamente técnicas ou académicas. Assim, e para que seja potenciado ao máximo este investimento, são estratégicas todas as iniciativas que concorram para garantir a continuidade temporal do quadro de pessoal qualificado. Neste intento, enquadram-se as ações que promovem o envolvimento e o comprometimento dos colaboradores no planeamento anual da organização.

O processo de avaliação de desempenho, tem por objetivo analisar desempenho para rever rotinas, transformar práticas quotidianas e fornecer dados para a implementação de programas de correção de falhas, formações ou reciclagens no sentido do desenvolvimento funcional e pessoal de maneira específica. Assim, este processo consubstancia-se na definição anual de objetivos de trabalho individuais e de equipa, definidos pelo superior hierárquico em consonância com as metas estabelecidas no plano anual estratégico, mas também na avaliação de competências de perfil profissional. A auto e hetero avaliação é contínua e presencial, concretizada em três momentos formais entre avaliador e avaliado. Dos resultados da avaliação anual pública e genericamente publicitados, resultam medidas de reconhecimento dos resultados de “bom” e “excelente” anualmente estabelecidas pela Direção.

5. Saúde e segurança

É política da APPC providenciar um ambiente seguro e saudável aos seus colaboradores, através de serviços de prevenção da saúde laboral, reduzindo a incidência de acidentes de trabalho ou de doenças em resultado da ação laboral. Para tanto, apoia-se nos serviços de consultoria de entidades especializadas e no cumprimento na íntegra dos requisitos legais e normativos relativos ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Os espaços edificados podem parecer especiais por causa da arquitetura.

Mas são sempre as pessoas que neles habitam, que os tornam especiais.