

Os Recursos Humanos...e os direitos humanos? Público e privado é comparação inevitável – Por Amaro F. Correia

written by Amaro F Correia | 21 de Outubro, 2024

OCIDADAO



Amaro F. Correia

Seria interessante que os Diretores de Recursos Humanos (RH) arregimentados (escolhidos por entrevista) da Função Pública (FP) que nunca fizeram mais do que orientar, nunca geriram nada e a maioria, arrisco, nunca passou pela gestão de RH em empresas, percebessem o que é o mercado, promovessem “upgrades” e desafios aos mercados.

Analiso com expectativa as “summit’s”, as “feiras”, as “conferencias”, os “team building’s” etc, etc, promovidos,

dentro das autarquias, mas não só, quando as mesmas não produzem nada, nada para a riqueza do país (PIB). Estranho? Não, de todo; deveriam investir no empreendedorismo? Estes, que promovem ou se promovem, deveriam sair da sua zona de conforto, que o cargo de nomeação impõe, sem provas de gestão dadas e refletir sobre o assunto.

Não estou a atribuir culpa, coitados, não! Estou só a pedir reflexões sobre os gastos da Administração Pública. Numa empresa, os RH englobam pessoas que colaboram, sempre analisados, na perspetiva da rentabilidade. Todas, sem exceção. Não se olha a fé, religião, política ou futebol... A área de RH é responsável por criar estratégias voltadas às questões de comportamento da organização e ao relacionamento entre os profissionais e a empresa/organizações. Simples, não acham?

É uma piada planejar "Team Building's" no Estado, sem produzir nada e sem provas dadas. Usam, na verdade, o dinheiro dos outros, sem controlo e objetivos. Assim, também eu! É uma piada, promoverem a formação quando nem são capazes de aproveitar os RH internos para investirem? São tretas, que nunca mais acabam. Dizem-me que as "cunhas" ditam as escolhas. Muito bem! Como querem ter uma Administração Pública competitiva se esta é a gestão? Na verdade, tudo evoluiu numa empresa ao contrário da Função Pública, que continua a privilegiar, sem controlo, gente sem qualificação, ou melhor, um número significativo de gente. Não direi todos, mas grande parte passa por amizades e conluios, pouco esclarecidos.

Recordo, como exemplo, que há cerca de 30 anos, numa câmara municipal, perto de mim, os auxiliares eram todos da zona de Penafiel. Estranho, mas percebi a razão. Sempre que há um concurso publico, dizem-me "já foi atribuído o lugar". É tão evidente, há décadas que o Ministério Público não se digna perceber, nem quer... Isto é corrupção, é tráfico de influências, já que se trata de dinheiro do contribuinte.

Há algumas décadas, um departamento de RH na empresa era visto como um setor de solução para burocracias. Atualmente, é mais valorizado e é cada vez mais estratégico na administração do capital humano. Na verdade, não se trata das empresas “*sociedades desportivas*”, mas de empresas normais com receitas e despesas correntes e muito menos, se tratam de RH do Estado, que mantêm o seu status, aconteça o que acontecer. Exemplo, numa Universidade conhecida, os seus Professores surgem como intocáveis. Serão todos. As greves em Portugal só são “acarinhadas” na Função Pública. Porque será? Uma das vertentes analisadas é a preocupação das direções do RH do Estado comunicarem muito com os seus colaboradores... Bom sinal? Disfarce puro para entreter as pessoas...

Uma vez mais, para tapar o sol com a peneira, já que as carreiras remuneratórias só privilegiam os Excelentes (SIADAP) dos “amigos(as)” e dos preferidos(as) dos chefes (vulgo “lambe botas”). Não os melhores. O SIADAP é a promiscuidade mais atroz que alguma vez alguém pensou, para penalizar e beneficiar quem querem. Um verdadeiro hino à vigarice e à intencionalidade de prejudicar os colaboradores.

Os sindicatos pactuaram com essa vergonha porque todos tem agenda política. Não existe um Sistema de Avaliação correto, mas sim um enviesamento do SIADAP para favorecer os mais “amigos (as).

Outra das lacunas, que deveria terminar, é a mobilidade, nas Câmaras Municipais, de chefias, ora porque mudou a cor política, ora porque arranjam “*uma cunha do major ou do general*” para melhorarem a sua vida... Uma vez mais tudo às claras e dentro da lei.

Não acredito no uso da comunicação correta na Função Pública, porque o sistema não pode ser comparado a uma empresa, já que garante uma melhor adesão dos RH às ações da organização, evitando erros de interpretação e de avaliação. A defesa da importância da comunicação nas empresas é na perspetiva de

auxiliar os colaboradores a construir boas relações interpessoais, as quais possibilitem melhor convivência e compreensão acerca de toda a envolvência. O ambiente deve ser harmonioso/cooperativo, ou seja, é importante existir sintonia entre os membros da organização. RH é um setor focado na Gestão de Pessoas e as atribuições que envolvem o recrutamento e a seleção, o treino e o desenvolvimento; os benefícios, os planos de carreira e a remuneração foram criados no início do século XX -consequência da Revolução Industrial – nomeado, como Relações Industriais e surgiu para intermediar o relacionamento entre empregado e empregador.

Esta reflexão integra-se em momentos importantes no nosso País, porque do Estado dependem 4 milhões de portugueses e tenho receio que “*sacudam a água do capote*” quando “*a torneira*” da União Europeia fechar. Reformas, saúde e educação são a sustentabilidade emocional deste Estado. Haja oportunidade de mudar as regras e a economia. Assumam, de uma vez por todas, que querem imitar os EUA e os RH na sua gestão.