

Gestão De Carreiras: Uma Ferramenta Para O Aprimoramento Nos Processos De Trabalho

Career Management : A Tool For Improvement In Process Work

Autores:

Claudia De Crescenzo; Christiana Carielo Fonseca de Freitas

Os eventos que compõem a carreira do servidor foram redimensionados tanto na atuação profissional quanto no incremento na sua remuneração, após a publicação e implantação de todos os planos de cargos, carreiras e salários dos funcionários da Prefeitura Municipal.

Frente a este novo contexto faz-se necessário uma análise de situação, uma interpretação contínua da legislação, um processo de sensibilização e informação sobre o tema junto aos gestores da saúde e um planejamento de ações para a efetiva realização do que denominamos como gestão de carreiras, a partir de 2008.

O objetivo principal foi instrumentalizar o gestor frente aos diversos eventos das carreiras de sua equipe, antecipar a necessidade de realização de capacitações tanto para a melhoria dos processos de trabalho, assim como para atingir metas e articular possibilidades de evolução na carreira dos mesmos.

O público alvo são todos os gestores e os trabalhadores.

DESENVOLVIMENTO

Atualmente a carreira é considerada como um sistema que pode contribuir para integrar as necessidades de desenvolvimento das pessoas com as da organização pública ou privada.

No lugar de um simples agregado de cargos e salários, o debate da gestão de carreiras necessita a assunção de compromissos programáticos, a escolha do modo de gestão e a opção de um processo dinâmico.

A Gerência de Carreiras está vinculada à Coordenação de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal da Saúde e tem como atribuições: acompanhar e monitorar todos os eventos que se referem à gestão de carreiras, isto é, afastamentos para toda e qualquer capacitação com ou sem ônus para a municipalidade, destacando a pertinência do afastamento quanto às atividades profissionais exercidas e em acordo com o manual de afastamentos, avaliação de desempenho e progressão e promoção. A partir de dezembro de 2011 esta gerência buscou parceiros para implementar a gestão de carreiras em todos os setores da Secretaria Municipal da Saúde.

Instituiu-se uma Comissão de Carreiras em 2012 com a participação de representantes das Organizações Sociais da Saúde, Gabinete, Autarquia e Coordenadorias.

A primeira atividade desta comissão foi a elaboração de um manual de carreiras contendo conceitos, legislações e nortes para possibilitar a gestão de carreiras em todos os níveis de liderança da Secretaria Municipal da Saúde.

Para a elaboração do manual foram feitas busca de material teórico, legislação e conceitos associados tanto a iniciativa privada quanto a gestão pública.

Além do manual esta comissão planejou a realização de oficinas para a sensibilização, informação e difusão quanto a importância da gestão, dos eventos de carreiras, destacando a avaliação de desempenho, as diversas formas de capacitação e a análise do contexto atual das carreiras.

RESULTADOS

O Manual foi lançado e distribuído durante o Congresso da Coordenação de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal da Saúde, além disto está disponível no portal da

Coordenação, desde dezembro de 2012.

Já foram realizadas 10 Oficinas de Eventos de Carreiras envolvendo aproximadamente 500 pessoas.

CONCLUSÃO

A gestão da carreira, com esta releitura sobre carreira, propriamente dita, demonstra ser também um instrumento de análise dos processos de trabalho e de administração pública, na busca da melhoria da gestão e assistência na saúde, valorizando seus talentos e instrumentalizando cada trabalhador e gestor do SUS quanto a sua vida profissional.

BIBLIOGRAFIA

Brasil. Constituição Federal, 1988.

São Paulo, São Paulo. Diário Oficial da Cidade, 2003/2004/2007/2008/2010/2011/2012.

Dutra, Joel Souza. Administração de Carreira: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

Dutra, Joel Souza. Gestão por Competências. São Paulo. Editora Gente, 6ª edição, 2002.

Saraiva, E. O Sistema de Carreira no Setor Público: descrição, análise comparativa e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

Malvezzi, Sigmar. Novo conceito de carreira. São Paulo. IBMEC, 2011.

Brasil. Relatório de Gestão da Petrobrás: Serviços Compartilhados – Critério Pessoas, 2006.