

Eco:

Imprensa Nacional-Casa da Moeda aposta na formação para manter todos a bordo

A Imprensa Nacional-Casa da Moeda está a transformar-se para o futuro e a gestão de pessoas está a acompanhar o processo. A grande aposta é a proximidade e a requalificação dos trabalhadores.

Na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, fundada em 1972, são tantas as décadas de história como os planos de transformação. À chegada, em janeiro de 2018, a atual diretora de desenvolvimento de pessoas Sílvia Gonçalves encontrou “uma área muito desgastada pela pressão do congelamento das carreiras durante o período da *troika*”, mas também uma empresa em constante desenvolvimento, começa por revelar em conversa com a *Pessoas*. Desde as lojas da Imprensa Nacional, a Contrastaria, até à produção da unidade fabril da Casa da Moeda, assiste-se à transição digital para a indústria 4.0.

Sílvia Gonçalves tem feito o seu percurso profissional no setor público, mas de forma pouco clássica. Sempre ligada à área de recursos humanos – a sua paixão assumida -, começou na Segurança Social, passou pela assessoria de gabinetes de membros do Governo, até à Direção-geral da administração e do emprego público. É, desde junho de 2020, diretora de desenvolvimento de pessoas na INCM e defende uma gestão próxima e com foco no desenvolvimento, pois é a única forma de garantir que ninguém fica de fora. “A transparência e a comunicação são fundamentais, sobretudo pela nossa dimensão e diversidade. As medidas só funcionam se conseguirmos esta comunicação direta, e identificar quais são as necessidades dos colaboradores, porque são distintas”, sublinha. Para garantir esse acompanhamento, existe um Comité de Desenvolvimento Organizacional e está em curso um inquérito de avaliação do clima organizacional, conta a responsável.

“Não se gere por Excel”, destaca Sílvia Gonçalves. “Somos uma empresa do setor empresarial do Estado, mas isso não significa que não se faça um acompanhamento personalizado da carreira de cada pessoa”, acrescenta. Neste momento, são mais de 700 trabalhadores, desde os recursos humanos até às linhas de produção. Entre os vários benefícios da INCM, Sílvia destaca, em tom de brincadeira, a “coqueluche” da INCM, um subsistema de saúde solidário com base numa percentagem do salário de cada colaborador e que é válido até depois da reforma. Juntam-se outros como o posto médico, o refeitório gratuito, o apoio às creches e lares e ainda uma norma interna que permite aos trabalhadores utilizar quatro dias, em horas, para deslocações médicas com os seus familiares. “Acredito que somos mesmo uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal”, ressalva Sílvia Gonçalves, que não esconde a preocupação com os temas da saúde mental e da conciliação da vida pessoal e profissional.

A INCM tem feito a transformação “dentro de casa”, nomeadamente através do laboratório de inovação, que tem acolhido doutorados para encontrar técnicas inovadoras para as áreas de

produção mais clássicas (cartão do cidadão, passaporte, a moeda), até à publicação eletrónica do jornal oficial Diário da República ou à Contrastaria. Na empresa, há um historial de carreiras longas e esta realidade pode trazer vantagens, assegura a responsável. A ICM aposta na formação superior e na requalificação de carreiras dentro da organização e, desde junho até à data desta entrevista, em dezembro, Sílvia Gonçalves implementou um projeto de formação para obtenção da escolaridade obrigatória, em parceria com o Programa Qualifica, do Governo. “É essa diversidade que nos permite ter sempre as pessoas realizadas. Se, ao fim de dez anos, eu sinto que não gosto muito daquela função, temos outro negócio ao lado”, exemplifica.

Sílvia Gonçalves confessa que gostaria de voltar ao regime presencial para estar ainda mais próxima dos trabalhadores. “As pessoas são o motor do negócio. As organizações têm de se adaptar às necessidades do mercado, mas essa adaptação só é possível se existir uma forte aposta nas pessoas, no seu desenvolvimento, e se estiverem motivadas para o projeto. Essa motivação é a única que permite promover uma cultura de meritocracia”, conclui.