

O MELHOR

human

PREMIUM

2021

DOS RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS
E GESTÃO

NOVEMBRO/ DEZEMBRO 21
ANO 12 | Nº 134 | 4,00 €

WWW.HUMAN.PT

Boas práticas RH

**Dossier: reflexões sobre
a gestão das pessoas**



5 607727 091233

Ver os obstáculos como oportunidades de melhoria

Texto: Redação human **Fotos:** DR

Assumindo-se como «o elo de ligação entre a indústria farmacêutica e as farmácias (e outras entidades de saúde), desempenhando por isso um papel fundamental na garantia do acesso ao medicamento e aos cuidados de saúde pela população» – nas palavras de José Diniz, o diretor de recursos humanos – a OCP Portugal tem 292 colaboradores, em seis centros de distribuição (Maia, Régua, Viseu, Torres Novas, Alverca e Messines) e na sede, localizada na Maia. Como distribuidora farmacêutica de serviço completo, garante o armazenamento seguro dos medicamentos e outros produtos farmacêuticos e assegura que estes chegam às farmácias (e outras entidades de saúde autorizadas) nas condições adequadas. «A aposta na digitalização e na tecnologia e a utilização dos procedimentos mais avançados da distribuição farmacêutica permite-nos prestar um serviço eficiente e de qualidade, ajustado às necessidades dos clientes», assinala o responsável.

Referindo-se à gestão do capital humano, José Diniz faz notar que «num mercado tão competitivo como o atual, as organizações têm a necessidade de prestar maior atenção às variáveis que os colaboradores mais valorizam, e para isso é fundamental que olhem para as pessoas de forma individual e não apenas de forma abrangente». Mais: «Na OCP, apostamos cada vez mais na formação e no desenvolvimento dos co-

laboradores, bem como no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, de forma a promover uma relação positiva entre cada pessoa e a empresa e assim obter um maior grau de envolvimento. A estratégia de envolvimento do nosso capital humano passa por usar uma abordagem que envolve questões estruturais, culturais e pessoais, apostando na formação e no desenvolvimento, bem como no trabalho em equipa, de forma a atingir os objetivos e a partilha de conhecimento.»

O diretor de recursos humanos destaca também «a capacidade de adaptação dos colaboradores às medidas impostas pela pandemia, o que permitiu manter a estratégia de gestão de recursos humanos e assegurar a implementação de todas as medidas e ações previstas». E acrescenta: «A pandemia veio acelerar a digitalização das nossas práticas de gestão, que passaram a ter lugar à distância, através de plataformas digitais. Na OCP encaramos os obstáculos como oportunidades de melhoria e a pandemia mostrou-nos possibilidades que não tínhamos ainda equacionado. A possibilidade de realizar à distância ações de recursos humanos, como por exemplo planos de acolhimento de novos colaboradores e ações de formação, é uma mais-valia para nós, tendo em conta a nossa dispersão geográfica. Assim, muitas das alterações que implementámos devido à pandemia serão para manter no futuro.»





«Num mercado tão competitivo como o atual, as organizações têm a necessidade de prestar maior atenção às variáveis que os colaboradores mais valorizam, e para isso é fundamental que olhem para as pessoas de forma individual e não apenas de forma abrangente», faz notar José Diniz, diretor de recursos humanos da OCP Portugal.

Envolvimento sustentável

O bem-estar dos colaboradores é uma preocupação da empresa, sendo avaliado através de inquéritos. Integrando o Grupo McKesson, a OCP avalia a opinião dos colaboradores com o inquérito «Employee Opinion Survey, EOS», de periodicidade bianual. São avaliadas 12 dimensões: Colaboração, Ética e Compliance, Responsabilidade Corporativa, Desenvolvimento, Empowerment, Engajamento, Feedback e Objetivos, Inclusão, Comportamentos de Liderança, Recursos, Reconhecimento e Compensação e Liderança Sénior. No período intermédio, é realizado o «Employee Opinion Survey – Pulse», de forma a aferir se as medidas propostas, fruto da análise de resultados do EOS, foram implementadas, se é necessária alguma correção ou se estão no caminho correto. José Diniz salienta que «ao nível do envolvimento sustentável, Portugal foi o país com um maior nível de envolvimento da McKesson Europe».

Em paralelo com estas iniciativas internas, e com intuito de 'benchmarking', a empresa participa anualmente no Inquérito Índice de Excelência, da consultora Neves de Almeida e outras entidades parceiras, que avalia o clima organizacional. Em 2020, a OCP Portugal ficou em segundo lugar na dimensão Grandes Empresas. ©

CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS SAUDÁVEL

No Grupo McKesson, a responsabilidade social corporativa é extremamente relevante e está presente na utilização dos recursos económicos, ambientais e sociais de forma responsável. O compromisso para com a sustentabilidade é contínuo e, também por isso, a OCP Portugal integra o relatório global de responsabilidade social corporativa do grupo e tem como compromisso a neutralidade carbónica até 2030.

José Diniz assinala que «a preservação do ambiente é fundamental para uma sociedade mais saudável», acrescentando: «É por isso que a sustentabilidade ambiental é uma das prioridades da empresa. Estamos a reduzir o consumo energético, tendo já eletricidade 100% verde, e a procurar fontes alternativas de energia. Como empresa que tem como principal atividade a distribuição e o transporte, a eficiência do combustível das nossas frotas é fundamental. Participamos também ativamente no programa 'Valormed', de recolha de embalagens de medicamentos fora de uso, e estamos envolvidos em projetos de impacto ambiental desenvolvidos no sector.»

Outra partilha do responsável é a visão da empresa «para um mundo mais saudável», que «abrange não apenas o planeta e a comunidade em geral mas, de forma especial, os colaboradores». Ou seja: «Sabemos que se os nossos colaboradores forem saudáveis, serão pessoas mais felizes e farão parte da construção de uma sociedade mais saudável. O nosso contributo faz-se pelo acesso aos cuidados de saúde, mas também através da filantropia, com doações e voluntariado dos colaboradores. A OCP Portugal integra a iniciativa GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial, participando ativamente em ações, por exemplo no GIRO, o maior projeto nacional de voluntariado corporativo, envolvendo colaboradores na promoção da conservação da natureza ou do bem-estar da comunidade. Na época de Natal, a empresa atribui donativos a instituições sem fins lucrativos selecionadas, contribuindo para a continuidade dos seus projetos sociais e permitindo vidas mais felizes a quem mais precisa.» Outro aspeto tem a ver com «a forma de reduzir o consumo de plástico», que leva a que promovam internamente as garrafas de água reutilizáveis, disponibilizando pontos de água filtrada para consumo. «Incentivamos a reciclagem pelos nossos colaboradores, com a disponibilização de recetores próprios em cada uma das nossas instalações e com suporte comunicacional forte, para ajudar nessa sensibilização», exemplifica o responsável. «Muitos dos nossos colaboradores são voluntários empenhados e ajudam organizações de solidariedade social no seu tempo livre, tendo uma coisa em comum: demonstram como vivemos os nossos princípios ICARE. Anualmente, a organização promove a partilha de histórias de sucesso no trabalho voluntário e atribui um prémio aos 'Heróis' nas áreas de melhor saúde para os nossos utentes, para o nosso planeta e para a nossa sociedade.»

Tudo isto tem muito impacto nos colaboradores da empresa, conforme assinala José Diniz: «Para a OCP Portugal é fundamental a promoção de práticas e comportamentos sustentáveis. Queremos ser um exemplo de responsabilidade social e de sustentabilidade, não apenas para os clientes e restantes parceiros de negócio, mas também para os colaboradores, para que também estes adotem práticas e comportamentos sustentáveis na sua vida pessoal. Para além disso, as ações desenvolvidas pela empresa no âmbito da responsabilidade social e da sustentabilidade são também momentos de partilha e envolvimento, fundamentais para a coesão e o sentimento de pertença. Equipas envolvidas são equipas mais motivadas e, consequentemente, mais produtivas. O envolvimento das várias equipas da empresa na Operação Nariz Vermelho, que se realizou em maio deste ano, é um bom exemplo disso.»