



ANTÓNIO FERREIRA
PRES. CONS. ADM. CENTRO HOSPITALAR DE S.JOÃO

‘A única constante na gestão é a mudança’

João Madeira
joao.madeira@sol.pt

«Ou fazemos o que é necessário ou virá alguém que o fará muito pior do que nós» é um dos lemas de trabalho de António Ferreira. É o vencedor da categoria de administração pública dos Best Leader Awards 2013, atribuídos pela Leadership Business Consulting e pelo SOL.

O que diferencia a gestão e a liderança na saúde face a outras empresas e organismos públicos?

Não há diferenças. Há três centralidades fundamentais: o cliente (o doente), o envolvimento das pessoas e a eficiência. O essencial, como em todas as áreas públicas ou privadas, é ter um profundo conhecimento e domínio prático do negócio e dos processos.

As restrições financeiras do sector público implicaram mudanças na gestão do centro hospitalar?

Muito antes de políticos, governantes e sociedade em geral terem tomado consciência de que os recursos disponíveis são limitados e de que gerir é, em grande parte, fazer escolhas em função da limitação dos recursos, já o conselho de administração deste hospital

estava a tomar medidas no âmbito do medicamento, dispositivos médicos, recursos humanos e fornecimento de serviços externos – que visavam manter a sustentabilidade e o equilíbrio económico-fi-

PRÉMIOS

Seis líderes

Ao longo de seis edições, o SOL está a revelar os líderes vencedores em cada categoria dos prémios: internacionalização, administração pública, gestão de empresa pública, novas tecnologias, internacional e gestão de empresa privada.

nanceiro. Em 2005, mudou tudo na gestão do hospital, mesmo contra a corrente politicamente correcta, as corporações e os interesses instalados, contra a cultura da administração pública favorecedora do imobilismo, do comodismo e da aversão à mudança. O conceito que agora predomina é o de que a única constante na gestão é a mudança.

Se o hospital fosse privado, o que poderia ser feito de diferente?

Ainda bem que o hospital não é privado e se inclui num Serviço Nacional de Saúde público, universal e financiado pelos impostos de todos. Mas se, em vez de ser administrado sob o espantoso corruptor dos princípios atávicos e arcaicos da administração pública, pudesse ser gerido com a flexibilidade do direito privado, tudo mudaria. Desde a gestão das pessoas e as políticas de recursos humanos até aos processos de aquisição.

As progressões e os prémios estão congelados na administração pública, e houve até cortes salariais.



António Ferreira vai receber o prémio de líder na administração pública

EDIGO SANTOS

Como se motivam os funcionários e se ganha produtividade?

A minha opinião – apesar de me tornar vítima permanente dos interesses corporativos – é a de que as carreiras da administração pública são caricatas, ultrapassadas, totalmente desligadas do mérito, avessas ao conceito fundamental da recertificação e avaliação permanente do desempenho, cristalizantes e promotoras da improdutividade. No momento presente e perante todas as necessárias restrições orçamentais, a motivação das pessoas obriga a ter a coragem de, em primeiro lugar, separando o trigo do joio, dispensar os que não têm capacidade para o

que devem fazer nem querem aprender, os que estão de baixa fraudulenta e os improdutivos. E, implementando políticas de reconhecimento – monetárias e não monetárias –, empenhar os outros nos objectivos estratégicos das organizações. A abordagem administrativista e centralista em curso, promovendo reduções cegas apenas baseadas em critérios percentuais universais, deixa uma margem muito restrita para a motivação das pessoas. É o predomínio do centralismo e da descon-fiança nos gestores e na autonomia das instituições que está a minar a mais do que necessária reforma do sector público.



Uma comunidade de Líderes

www.portaldalideranca.sapo.pt



Promotor: LEADERSHIP BUSINESS CONSULTING

