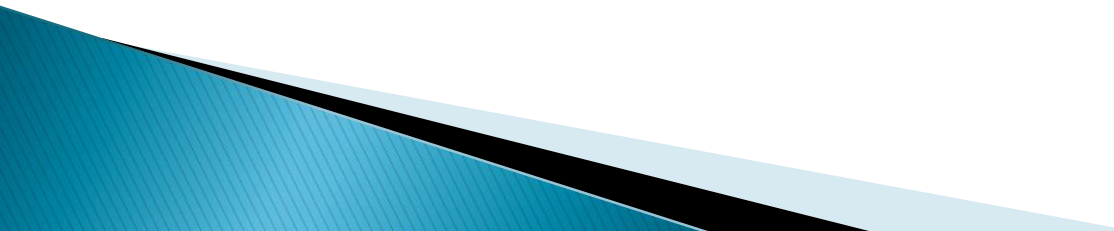
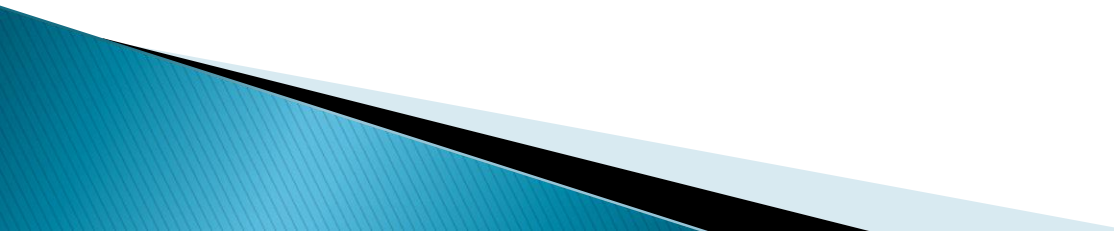


Gestão dos Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos é uma das funções tradicionais da gestão das organizações e que tem como missão estabelecer o sistema que rege as relações entre os seus colaboradores, definir a melhor adequação de cada um deles à função que irá realizar, e estabelecer a integração dos colaboradores.

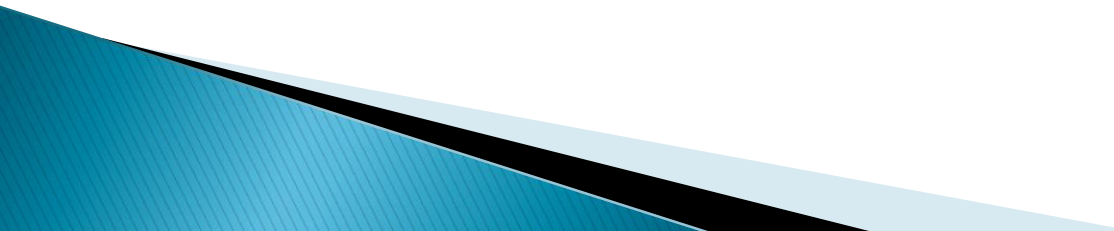


Gestão dos Recursos Humanos

- ▶ A gestão de recursos humanos é não mais do que a **utilização eficiente** dos colaboradores através do uso efetivo dos seus talentos e habilidades com vista ao **atingir dos objetivos da organização sem esquecer o bem-estar dos próprios colaboradores.**
- 

Gestão dos Recursos Humanos

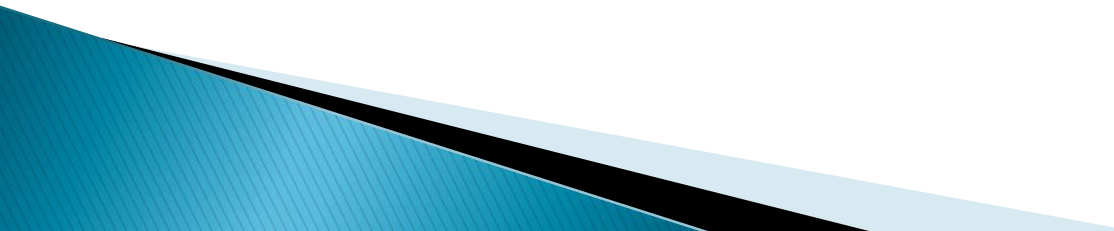
A gestão de recursos humanos inclui um conjunto de funções e atividades que podem ser sintetizadas no seguinte:

- ▶ – planeamento de recursos humanos;
 - ▶ – recrutamento e seleção;
 - ▶ – integração dos recursos humanos;
 - ▶ – análise e descrição de funções;
 - ▶ – avaliação de desempenho;
 - ▶ – remunerações e incentivos;
 - ▶ – higiene e segurança no trabalho;
 - ▶ – formação profissional e desenvolvimento pessoal;
 - ▶ – análise, controlo e auditoria de recursos humanos.
- 

Gestão dos Recursos Humanos

Planeamento de Recursos Humanos

O Planeamento de Recursos Humanos consiste em determinar aquilo que deve ser feito para conseguir os colaboradores necessários à prossecução dos objetivos organizacionais. Para um bom Planeamento é necessário:

- ▶ – O conhecimento preciso da natureza dos objetivos da organização;
 - ▶ – Conhecimento do mercado de trabalho e das disponibilidades internas;
 - ▶ – Domínio de técnicas de planeamento.
- 


Gestão dos Recursos Humanos

Recrutamento e Seleção

Recrutamento: corresponde a um conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos ou desenvolver determinadas tarefas na organização.

O recrutamento pode fazer-se no interior da organização (recrutamento interno) ou no exterior da organização (recrutamento externo).

Seleção: É a fase que se segue ao recrutamento e corresponde à escolha das pessoas conforme as necessidades da organização e as aspirações das próprias pessoas. Pode dizer-se que a seleção corresponde à comparação entre os perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função

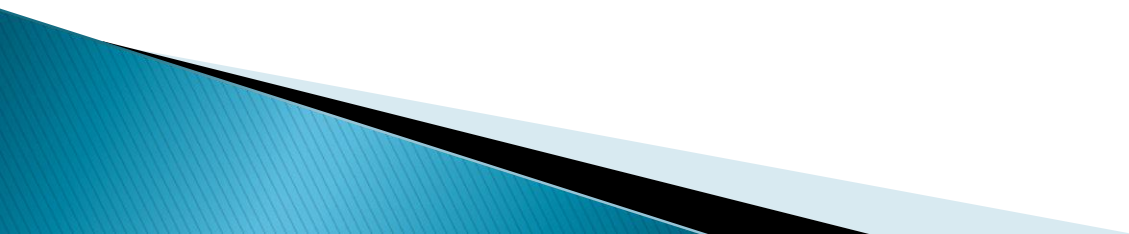


Gestão dos Recursos Humanos

Integração dos Recursos Humanos

Decidida a seleção dos novos funcionários, segue-se a sua integração na organização. Cada funcionário fica com determinada função e é integrado numa carreira.

É efetuada uma apresentação da organização, das instalações e dos restantes colaboradores.




Gestão dos Recursos Humanos

Análise e Descrição de Funções

A análise de funções consiste na investigação sistemática das tarefas, obrigações e responsabilidades de uma função e dos conhecimentos, capacidades e experiência de que uma pessoa necessita para desempenhar as funções de forma adequada.

A descrição de funções constitui um sumário e um retrato fiel das tarefas, objetivos e responsabilidades de uma determinada função. Em suma, a análise e descrição de funções procura responder às seguintes questões:

- ▶ – O que é que o funcionário faz?
 - ▶ – Como é que o funcionário executa as tarefas?
 - ▶ – Por que é que as tarefas são executadas?
 - ▶ – Que capacidades são necessárias?
- 

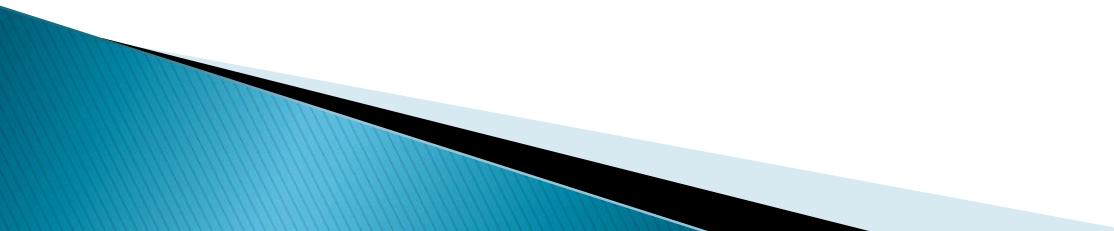
Gestão dos Recursos Humanos

Avaliação de Desempenho

Após o exercício da função para a qual o funcionário foi selecionado, torna-se necessária a avaliação do desempenho.

A avaliação de desempenho consiste na apreciação sistemática do comportamento do indivíduo na função que ocupa, suportada na análise objetiva do seu comportamento e comunicação ao mesmo do resultado da avaliação.

A atividade da avaliação implica as seguintes fases:

- ▶ – Observação do comportamento a medir;
 - ▶ – Medição do comportamento;
 - ▶ – Comunicação do resultado de forma a motivar o trabalhador.
- 

Gestão dos Recursos Humanos

Remuneração, Incentivos e Benefícios

Remuneração ou salário a compensação periódica como forma de pagamento do trabalho;

Incentivos são recompensas destinadas a compensar e encorajar os empregados que demonstrem uma performance superior à média e podem ser individuais, de grupo ou da organização;

Benefícios são recompensas recebidas por todos os funcionários pelo simples facto de serem funcionários da organização (p.e. refeições, infantários, viagens, carro da empresa, ...).

Determinação dos salários:

- ▶ – Análise e avaliação de funções;
- ▶ – Imposições legais e negociação coletiva;
- ▶ – Mercado de trabalho.

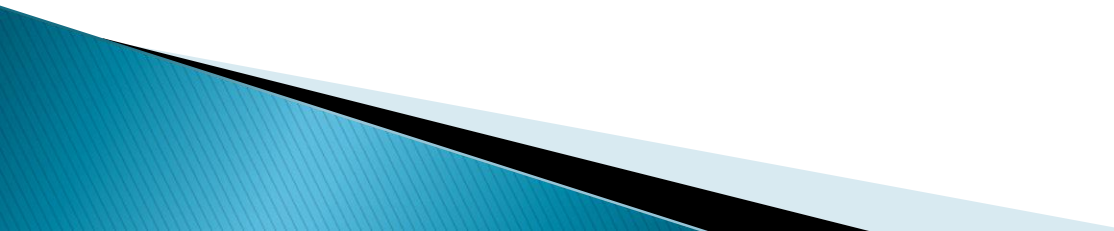
Gestão dos Recursos Humanos

Higiene e Segurança no Trabalho

Por **higiene do trabalho** entende-se o conjunto de normas e procedimentos que visam a proteção da integridade física e mental do trabalhador.

A **segurança no trabalho** é, por seu lado, o conjunto de medidas técnicas destinadas a prevenir acidentes.

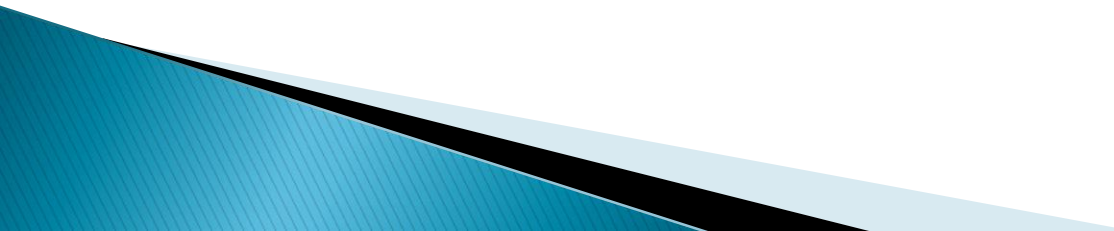
A elaboração de um plano de higiene e segurança no trabalho supõe o diagnóstico da situação e a avaliação do trabalho a fim de se definirem as medidas mais adequadas.



Gestão dos Recursos Humanos

Formação Profissional e Desenvolvimento Pessoal

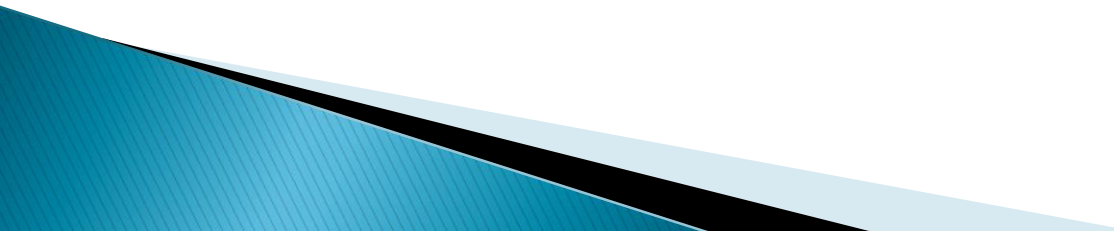
O desenvolvimento individual não inclui apenas a **formação** no sentido de aumentar as capacidades com vista à execução de uma tarefa específica, mas a **educação** em sentido mais geral, de forma a aumentar o nível de **conhecimentos** e a **capacidade de resposta** às mudanças no ambiente exterior à organização.



Gestão dos Recursos Humanos

Formação Profissional e Desenvolvimento Pessoal

O processo de formação implica 4 fases:

- **Diagnóstico da situação** – identificação e análise das necessidades e conversão das necessidades em objetivos de formação;
 - **Programação** – quem treina; que conteúdos; que metodologias usar
 - **Implementação** – aplicação dos programas
 - **Avaliação** – verificação das alterações provocadas pela formação.
- 

Gestão dos Recursos Humanos

Controlo e Auditoria de Recursos Humanos

Não basta a avaliação da performance dos trabalhadores numa dada organização para se ter uma ideia exata dos recursos humanos no seu conjunto; torna-se necessário também fazer **uma avaliação de carácter macro**, isto é, da organização no seu conjunto.

Uma das técnicas utilizadas na avaliação do estado de espírito da organização é a **análise de clima**, a qual é efetuada através de questionários que procuram medir o sentimento das pessoas relativamente aos regulamentos, regras e procedimentos, à justiça das recompensas, à camaradagem e espírito de grupo, ao apoio dos superiores, entre outros.

A auditoria de recursos humanos é uma forma de avaliar a gestão de

Gestão dos Recursos Humanos

Controlo e Auditoria de Recursos Humanos

Uma das técnicas utilizadas na avaliação do estado de espírito da organização é a **análise de clima**, a qual é efetuada através de questionários que procuram medir o sentimento das pessoas relativamente aos regulamentos, regras e procedimentos, à justiça das recompensas, à camaradagem e espírito de grupo, ao apoio dos superiores, entre outros.

A auditoria de recursos humanos é uma forma de avaliar a gestão de pessoal na organização e pode ser efetuada através de questionários, entrevistas e estatísticas de pessoal.

