



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP  
DELEGAÇÃO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO  
CENTRO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE SANTARÉM  
SERVIÇO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE SANTARÉM

# UFCD 14

## Recursos Humanos- processamento de vencimentos

Formadora: Ana Sofia

Formandos:

Diana Caniço, 5

Lúcia Domingos, 13

Rodrigo Santos, 19

21-07-2014



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

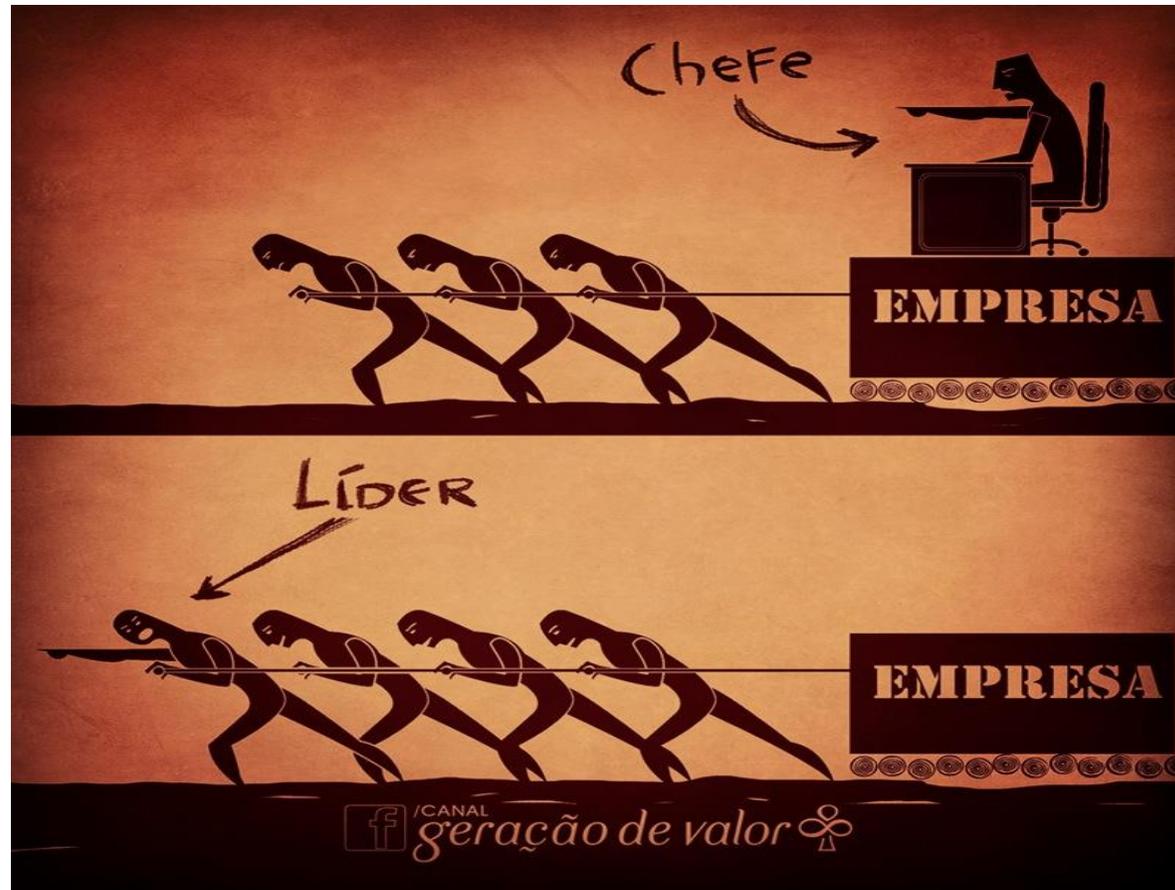


# Gestão de Recursos Humanos

## Recursos Humanos

- ▶ É um conjunto de políticas ou práticas, constituído por todas as decisões tomadas pela empresa para a construção de todas as atividades;
- ▶ É administrada por um conjunto de pessoas, administrando os direitos do homem; quer na sua empresa ou trabalho, sendo sempre gerida por um grupo de pessoas;
- ▶ Foi elaborada para que se pudesse atingir os objetivos pretendidos;
- ▶ Serve para defender os direitos, e, coordenar as equipas no trabalho;

# Gestão de Recursos Humanos



# Gestão de Recursos Humanos

A gestão de Recursos Humanos é uma área de estudo que forma profissionais capacitados para gerir pessoas assim como todos os processos relacionados á gestão do quadro de colaboradores de uma empresa;

Com o crescimento das empresas houve a necessidade de organização humana com objetivos específicos .

A esse tipo de organização damos pelo nome de Gestão Administrativa, organização essa gerida por profissionais.

# Gestão de Recursos Humanos



# Gestão de Recursos Humanos

## O profissional de Recursos Humanos:

- ▶ É encarregado de gerir planos de carreira;
- ▶ Determina a política salarial, remunerações, incentivos e benefícios;
- ▶ Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores;
- ▶ Elabora estratégias e planos operacionais para recrutamento e proporciona a integração de novos colaboradores dentro da organização;

# Gestão de Recursos Humanos

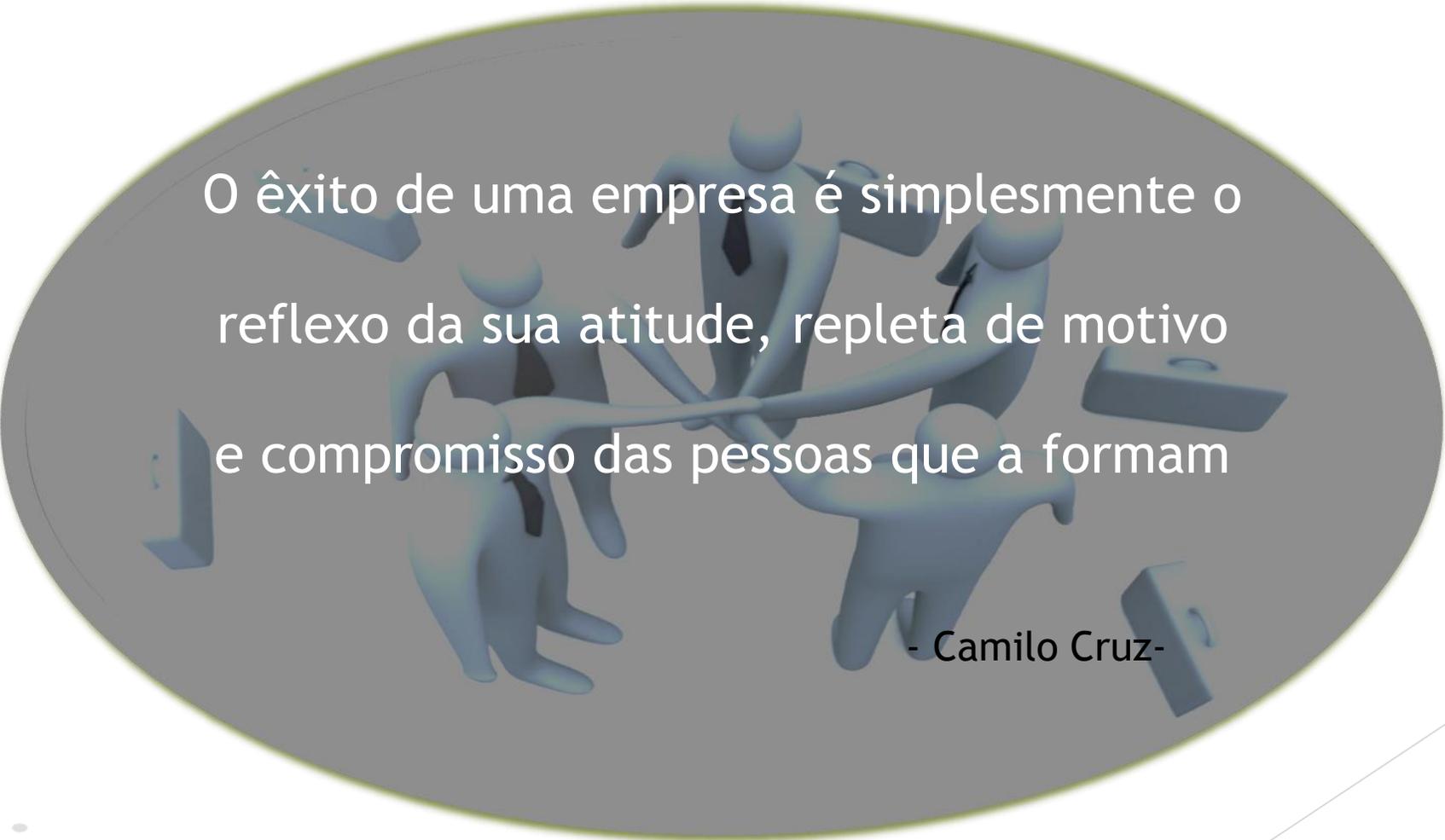
1. Compreender os principais processos e técnicas relacionadas com a gestão de pessoas;
2. Gerir com autonomia os processos de gestão de pessoas;
3. Garantir a gestão integrada dos Recursos Humanos;
4. Colaborar no desenvolvimento de programas de recrutamento e seleção, de formação profissional e ou programas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
5. Entender comportamentos das pessoas nas organizações e gerir situações e/ou conflitos.

# Gestão de Recursos Humanos

Devido ao acréscimo de procura de trabalho nas empresas foi necessário adotar um novo sistema de seleção de **competências** para o recrutamento de pessoas.

Esta forma de classificação é uma tendência atual que desafia gestão de recursos humanos, estando a ser cada vez mais utilizada pelas empresas em Portugal.

# Gestão de Recursos Humanos



O êxito de uma empresa é simplesmente o reflexo da sua atitude, repleta de motivo e compromisso das pessoas que a formam

- Camilo Cruz-

# Gestão de Recursos Humanos

Atualmente existem dois tipos de competências :

- ▶ Competências de funções / Competências técnicas;
- ▶ Competências psicossociais;

# Gestão de Recursos Humanos

- ▶ O recrutamento é feito, com base no perfil de funções, pois aumenta a fronteira de competitividade das pessoas.
- ▶ A competência das pessoas, é um fator de sucesso ou insucesso nas organizações .
- ▶ Quanto maior a competência do colaborador, mais afetará positivamente a sobrevivência e desenvolvimento da empresa.
- ▶ Ao recrutar pessoas, tem de se ter em conta, outros tipos de competências que se adaptem às constantes mudanças na conceção de trabalho e não apenas á função.

# Gestão de Recursos Humanos

- ▶ As competências técnicas ao longo do tempo revelam dificuldades no desenvolvimento de desafios futuros, o que faz nascer outro tipo de perfil de competências :
  - capacidades psicossociais.
- ▶ Estão relacionadas com a capacidade organizacional e relutância de criar objetivos e capacidade de se adaptar á constante mudança do mercado.

# Gestão de Recursos Humanos

## COMPETÊNCIAS

```
graph TD; A[COMPETÊNCIAS] --- B[TÉCNICAS]; A --- C[PSICOSSOCIAIS]; B --- B1[CONHECIMENTOS NUCLEARES]; B --- B2[SABER FAZER]; C --- C1[PESSOAS]; C --- C2[INTER-RELACIONAIS];
```

- **TÉCNICAS:**
  - CONHECIMENTOS NUCLEARES -
  - SABER FAZER

- **PSICOSSOCIAIS:**
  - PESSOAS
  - INTER-RELACIONAIS

# Gestão de Recursos Humanos

## Competências técnicas - conhecimentos nucleares:

- ▶ Conhecimentos sobre a funcionalidade e organização;
- ▶ Conhecimentos sobre mudança e inovação organizacional;
- ▶ Conhecimento de gestão técnica de recursos humanos numa perspectiva administrativa (sistema de recrutamento e seleção);
- ▶ Gestão pessoal com conhecimentos administrativos;
- ▶ Gestão de projetos, aplicando conhecimentos de técnicas de planeamento;
- ▶ Conhecimentos básicos de informática de gestão.

# Gestão de Recursos Humanos

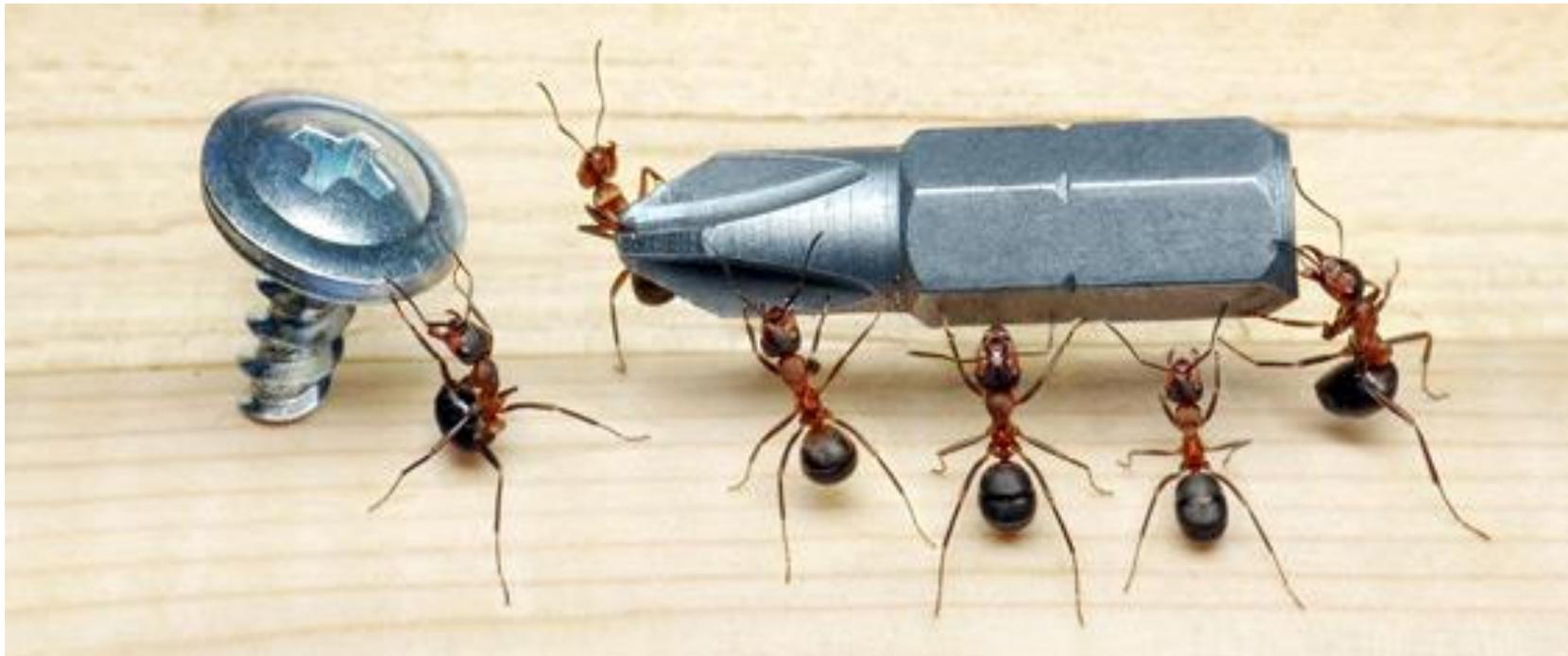
## Competências técnicas - saber fazer:

- ▶ Utilizar modelos e instrumentos de diagnóstico organizacional;
- ▶ Definir objetivos;
- ▶ Conceber e gerir projetos de auditoria;
- ▶ Definir funções e postos de trabalho dentro da empresa;
- ▶ Diagnosticar necessidades de recursos humanos;
- ▶ Conceber e realizar processos de recrutamento;
- ▶ Elaborar contratos de trabalho;
- ▶ Gerir o processo de acolhimento e integração;
- ▶ Diagnosticar necessidades de formação;

# Gestão de Recursos Humanos

- ▶ Estruturar carreiras profissionais;
- ▶ Gerir procedimentos administrativos;
- ▶ Definir e implementar sistemas de recompensa;
- ▶ Elaborar o manual de políticas da empresa;
- ▶ Planear e coordenar reuniões de trabalho;
- ▶ Organizar o sistema de arquivo de gestão de recursos humanos;
- ▶ Utilizar com carácter sistemático as ferramentas de tecnologia da informação.

# Gestão de Recursos Humanos



# Gestão de Recursos Humanos

## Competências psicossociais - pessoais:

Tem como objetivo a avaliação e intervenção em áreas de riscos laborais, stress e burnout ( doença psíquica).

- ▶ Descrever e analisar o contexto de fatores humanos, organizacionais do trabalho;
- ▶ Definir o conceito de riscos psicossociais;
- ▶ Descrever o porquê dos riscos sociais ( stress, assedio sexual, assédio mora, burnout, etc.);
- ▶ Proporcionar conhecimentos básicos para determinar as causas e avaliação dos riscos psicossociais;
- ▶ Formular propostas de medidas preventivas.

# Gestão de Recursos Humanos

"Investir nas pessoas é desenvolver a produtividade e ao mesmo tempo tornar uma empresa mais humana e feliz", defende Fernando Loaiza.



# Bibliografia

- ▶ [w.w.w.forseguro.pt/avaliação.de.riscos-psicossociais/](http://w.w.w.forseguro.pt/avaliação.de.riscos-psicossociais/)