

# Índice

<b>Nota prévia</b> . . . . .	13
<b>Prefácio</b> . . . . .	15
<b>Introdução</b> . . . . .	17

## CAPÍTULO 1

<b>As organizações e a função "gestão das pessoas"</b> . . . . .	19
1.1 A génese da organização . . . . .	21
1.2 A função social das organizações. . . . .	22
1.3 Elementos estruturais da organização. . . . .	23
1.4 A função "gestão das pessoas" na organização . . . . .	25
1.5 Estratégia organizacional e a função "gestão das pessoas". . . . .	28
1.6 Áreas de intervenção da função "gestão de recursos humanos" . . . . .	30
1.7 A função da comunicação e da informação nas organizações. . . . .	32
1.8 Gestão das pessoas e das condições de trabalho. . . . .	33
1.9 Relações industriais e de trabalho . . . . .	34

## CAPÍTULO 2

<b>Administração e gestão estratégica do potencial humano.</b> . . . . .	35
2.1 Da administração e da gestão: conceitos e características . . . . .	37
Gestão estratégica ou estratégia de gestão da organização? . . . . .	37
A gestão e o desenvolvimento do potencial humano. . . . .	40

## CAPÍTULO 3

<b>Previsão e planeamento dos recursos humanos</b> . . . . .	43
3.1 Finalidade do planeamento na organização . . . . .	45
3.2 Avaliação e previsão na área dos recursos humanos . . . . .	48
3.3 Etapas do planeamento na gestão de recursos humanos na organização. . . . .	49

## CAPÍTULO 4

<b>Descrição e análise de funções</b> .....	53
4.1 Conceito e objectivo da descrição e análise de funções .....	55
4.2 Procedimentos técnicos na descrição e análise de funções .....	56
4.3 Aplicação da análise de funções na gestão de recursos humanos .....	59
4.4 Métodos de descrição e análise de funções .....	63
4.5 A análise de funções e o meio organizacional .....	68
4.6 A análise de funções e a organização das condições de trabalho .....	68

## CAPÍTULO 5

<b>A qualificação de funções</b> .....	71
5.1 Conceito e objectivo da qualificação de funções .....	73
5.2 Tipologia dos métodos de avaliação de funções .....	75
5.3 Métodos globais de qualificação de funções .....	77
5.4 Métodos analíticos de qualificação de funções .....	78
5.5 Métodos híbridos de qualificação de funções .....	80
5.6 Da qualificação à classificação e hierarquização dos postos de trabalho ..	81

## CAPÍTULO 6

<b>Recrutamento e selecção de pessoal</b> .....	83
6.1 Conceito e características dos termos selecção e recrutamento .....	85
6.2 Mercado de recursos humanos e mercado de emprego .....	86
6.3 Fontes de selecção e recrutamento .....	90
6.4 Prospecção e gestão de potencial interno .....	92
6.5 Estratégia de selecção e recrutamento de pessoas .....	94
6.6 Do fundamento da selecção à produtividade dos recursos humanos .....	96
6.7 Factores condicionadores da selecção de recursos humanos .....	100
6.8 Organização e planeamento de um processo de selecção .....	101
6.9 Realização de uma acção de selecção .....	106
6.10 Métodos e técnicas de selecção e suas características .....	107
6.11 O exame psicológico como método de selecção: particularidades ..	112
6.12 As técnicas de grupo aplicadas à selecção de recursos humanos .....	115
6.13 A entrevista profissional como técnica de selecção .....	118
6.14 Informação a dar ao candidato a emprego .....	120

## CAPÍTULO 7

<b>Acolhimento e integração do pessoal</b> .....	121
7.1 Finalidade do acolhimento na organização .....	123
7.2 Planeamento do processo de acolhimento .....	124
7.3 Integração e autonomia funcional do recrutado .....	127

## CAPÍTULO 8

<b>A avaliação e gestão do desempenho</b> .....	131
8.1 Conceito de avaliação do desempenho .....	133
8.2 Objecto da avaliação do desempenho .....	133
8.3 Significado da avaliação do desempenho na gestão das pessoas .....	136
8.4 Métodos de avaliação do desempenho .....	138
8.5 Dificuldades da avaliação do desempenho .....	139
8.6 A avaliação e reconhecimento do potencial individual .....	143

## CAPÍTULO 9

<b>Política de formação e desenvolvimento organizacional</b> .....	145
9.1 Conceito e objectivo da formação profissional .....	147
9.2 A "função formação profissional" na organização .....	148
9.3 Finalidade de uma política de formação .....	149
9.4 O efeito formação na organização .....	150
9.5 O impacto de uma correcta política de formação na mudança organizacional .....	151
9.6 Princípios-base de uma estratégia para a formação .....	152
9.7 A formação integrada como estratégia de gestão de recursos humanos .....	152
9.8 Racionalidade dos projectos de formação .....	153
9.9 A quem serve a formação profissional? .....	154
9.10 A função formação numa política de desenvolvimento organizacional .....	157
9.11 Efeitos gerais da função formação .....	158
9.12 Concepção e organização da formação na empresa .....	163
9.13 Etapas da concepção da formação .....	163
9.14 Etapas da organização da formação .....	164
9.15 Breves considerações sobre a avaliação da formação .....	165

## CAPÍTULO 10

<b>Gestão de carreiras do pessoal</b> .....	169
10.1 Conceito de carreira e gestão da carreira .....	171
10.2 Gestão do efectivo de pessoal e carreira profissional .....	174
10.3 Do cálculo de efectivos à gestão da carreira .....	175
10.4 Estrutura do efectivo de pessoal e carreira profissional .....	177

## CAPÍTULO 11

<b>Informação e comunicação na empresa</b> .....	179
11.1 Conceitos e objectivos .....	181
11.2 A comunicação e a informação na gestão de recursos humanos .....	183
11.3 Funcionamento da comunicação informativa na organização .....	183
11.4 Política e estratégia da comunicação informativa .....	188
11.5 A informação como instrumento de gestão .....	190
11.6 Auditoria social .....	196

## CAPÍTULO 12

<b>Gestão de remunerações e benefícios sociais</b> .....	199
12.1 Importância social e económica das remunerações .....	201
12.2 Designações sociais do conceito de salário .....	202
12.3 Tipologia da formação do salário .....	203
12.4 Elementos componentes do salário .....	204
12.5 Factores que determinam a remuneração .....	207
12.6 Variáveis que influenciam a política salarial .....	209
12.7 Perspectiva salarial actual .....	210

## CAPÍTULO 13

<b>A gestão das condições de trabalho</b> .....	213
13.1 Evolução da sensibilidade humana e condições de trabalho .....	215
13.2 Significado da expressão "qualidade de vida" no trabalho .....	216
13.3 Enquadramento económico das condições de trabalho .....	220
13.4 Enquadramento jurídico das condições de trabalho .....	220
13.5 Enquadramento tecnológico das condições de trabalho .....	220
13.6 Enquadramento sociocultural das condições de trabalho .....	221

## CAPÍTULO 14

<b>Auditoria de recursos humanos</b> .....	223
14.1 Breve alusão à história da auditoria .....	225
14.2 Conceito e objectivo da auditoria de recursos humanos .....	226
14.3 Dinâmica dos recursos humanos e disfunções organizacionais .....	229
14.4 Auditoria e procedimento do auditor com o auditado .....	231
14.5 Paradigmas ou padrões de avaliação e controlo de recursos humanos .....	232
14.6 Metodologia de auditoria de recursos humanos .....	233
14.7 Auditorias de recursos humanos e departamento de recursos humanos .....	236
14.8 Tipologia dos relatórios de auditoria de recursos humanos .....	239
14.9 Breves considerações .....	240

## CAPÍTULO 15

<b>Gestão intercultural de recursos humanos</b> .....	241
15.1 Breve história da organização e relação do homem com o trabalho .....	243
15.2 Globalização e reconfiguração geopolítica e económica .....	245
15.3 Da globalização histórica à globalização moderna: o contacto entre culturas .....	246
15.4 Culturas e comunicação intercultural .....	248
15.5 Factores facilitadores da globalização .....	250
15.6 Globalização e consequências no plano dos recursos humanos .....	251
15.7 Globalização e gestão intercultural de recursos humanos .....	253
15.8 Breves considerações .....	255

<b>Notas conclusivas</b> .....	257
--------------------------------	-----

<b>Bibliografia</b> .....	261
---------------------------	-----