

ISEG/Universidade de Lisboa

Estratégia e Gestão de Recursos Humanos

2022/2023



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa



Fundamentos da Gestão Estratégica de Recursos Humanos

- Info Geral sobre GRH
 - História e definição
 - Organização da função GRH
 - Gestão Estratégica de RH
 - Particulares
-

A grande questão em GRH:

A GRH serve para alguma coisa?

Informação Geral

- **Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho** (<http://www.dgert.msess.pt/>) - apoiar a conceção das políticas relativas ao emprego, formação profissional, certificação de entidades formadoras, regulação do acesso a profissões e às relações laborais e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho, cabendo-lhe ainda a promoção do diálogo social, a prevenção de conflitos coletivos de trabalho e o fomento da contratação coletiva.
 - **Organização Internacional do Trabalho** (<https://www.ilo.org/lisbon/lang-pt/index.htm>)
 - **Instituto do Emprego e Formação Profissional** (www.iefp.pt) - promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas activas de emprego, nomeadamente de formação profissional.
 - **Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos dos RH** (www.apg.pt) – estudo, promoção, organização, participação e realização de atividades de índole científica, técnica, social, académica ou cultural nas áreas da gestão, em especial da gestão das pessoas nas organizações, e das restantes áreas das ciências sociais e humanas.
-

Informação Geral

- **Observatório Nacional de Recursos Humanos** (<http://www.onrh.org/>) - desenvolver um sistema de avaliação e compreensão dos fatores conducentes à satisfação, lealdade e envolvimento dos colaboradores, baseado num conjunto de indicadores disponibilizados periodicamente.
 - **Autoridade para as Condições de Trabalho** ([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)) - serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade privados.
 - **Ministério responsável (no XXIII Governo Constitucional):** Ministro da Economia e do Mar (António Costa Silva), e Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Ana Mendes Godinho) <https://www.portugal.gov.pt/>
-

Informação Geral

● Publicações regulares:

- RH Magazine (RH Editora) – <http://www.editorarh.pt/pt>
- Pessoas (APG): <https://www.apg.pt/index.php?id=177>
- Human (Justmedia): <https://www.human.pt/>
- Human Resources Portugal (Multiplicações): <http://hrportugal.pt/>

● Sites www:

- <http://www.editorarh.pt/pt>
- <http://www.apg.pt/>
- <https://emprego.sapo.pt/>
- <http://maisempregos.pt/>

● Encontros nacionais:

- Fórum Recursos Humanos (RH Magazine)
 - EXPO'RH (International Faculty for Executives)
 - E-GRH (RH Magazine)
 - Encontros Nacionais da APG (APG)
 - Fóruns da AIP
-

História e Definição

**Revolução Industrial Taylorismo/Fordismo
(1700-1850) (1900-1920)**

**Desenvolvimento da função
pessoal (1930-1980)**



História e Definição

Organização: unidade social (composta por pessoas) que deve funcionar de forma coordenada, para alcançar objetivos

Pessoas: possuem competências, que intervêm nos processos transformadores, para gerar valor

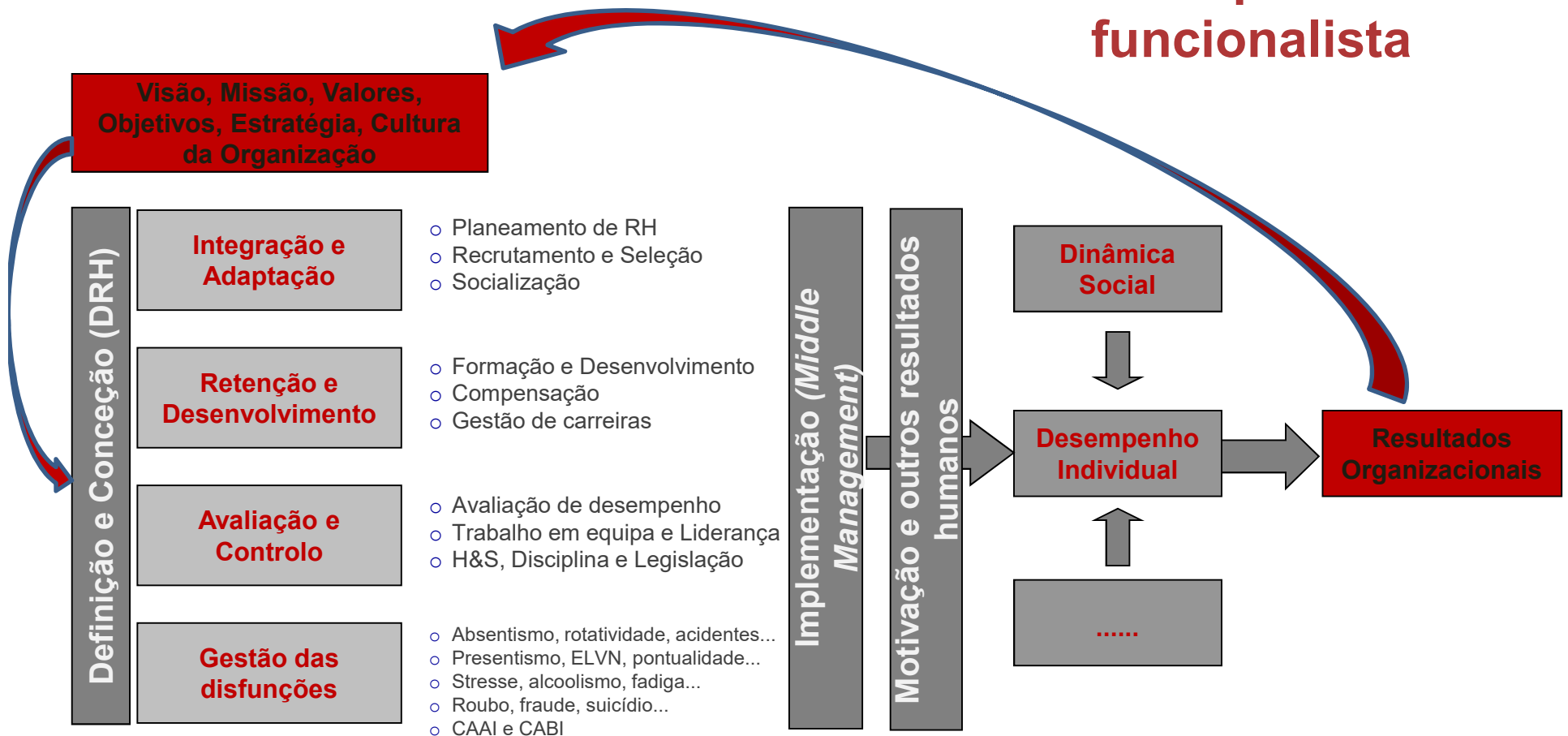
- Ir buscar as pessoas mais capazes
- Desenvolver as suas capacidades e aumentar o seu conhecimento
- Mantê-las na organização
- Levá-las a atingir níveis ideais de desempenho
- Controlá-las e avaliá-las

Gestão de Recursos Humanos

Mais sobre a evolução da GRH: Cania, L. (2014). The evolution of human resource management: Past, present and future. *The Macrotheme Review*.

Organização da função GRH

Perspetiva funcionalista



Organização da função GRH

Perspetiva relacional



Particulares

GRH em PMEs

- Papel de gestor de RH não atribuído a ninguém em particular;
- Ausência de mecanismos estruturados e padronizados de gestão de pessoal;
- Alguns aspetos de gestão administrativa de pessoas; gestão informal;
- Formação e desenvolvimento focalizados para o curto termo, relacionados com o negócio, e não com as motivações individuais;
- Capacidades das pessoas utilizadas em relação às suas funções, com desconhecimento daquilo que um indivíduo é capaz de fazer;
- Capacidades de gestão e delegação pouco desenvolvidas.

UT1 – Fundamentos da GERH



Capítulos 1 e 2
