

## GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 2012/ 2013

1ª FREQUÊNCIA  
10 Abril 2013

**Responda em folhas separadas às questões I e II**  
**Duração: 1h 30m**

**I – (12 valores)** Paulo Alves é Director Comercial da TetraPool, uma empresa de construção, especializada na construção de piscinas e lagos artificiais.

A TetraPool tem elencado um conjunto de competências que procura garantir nos seus Quadros:

- \* Saber trabalhar em equipa
- \* Ser inovador
- \* Ser competente em informática
- \* Ter um elevado raciocínio numérico
- \* Ter um elevado sentido estético

Paulo Alves pretende reforçar a sua equipa com um consultor comercial, que o apoiará na elaboração de propostas de soluções à medida para o segmento Corporate que a empresa detém (sobretudo hotéis).

Vai ter dentro de 30 minutos uma reunião com Rui Miranda, Director de Recursos Humanos da sua empresa, que o ajudará neste processo.

### PERGUNTAS:

a) Que factores devem ambos ter em atenção antes de iniciar o processo de recrutamento e de selecção do analista que pretendem?

b) Sabendo que estamos numa empresa com uma gestão que alia função e competências, elabore o guião da entrevista de selecção que o ~~Luis~~ <sup>Paulo</sup> deverá ter por referência quando iniciar as conversas com os potenciais candidatos. Elenque pelo menos 6 perguntas que farão parte desse guião.

c) Como desenharia o processo de acolhimento e integração do consultor que vier a ser seleccionado?

**II – (8 valores)** A empresa Almeida e Filhos era uma empresa familiar com cerca de 40 anos de atividade. Foi criada por Manuel Almeida que, com mais de 70 anos de idade, se manteve à frente do negócio até final de 2011. Atuava na zona oeste de Lisboa e dedica-se à construção e manutenção de piscinas. Depois de ter vivido um período de grande expansão até meados dos anos 90, começou a enfrentar alguns problemas, que se acentuaram a partir de 2008. A empresa estava dividida em 3 sectores: Construção (responsável – Manuel Almeida), Vendas (responsável – José Almeida, filho do fundador), Contabilidade/Administrativo (responsável – Ana Paula Almeida, filha do fundador). Com a saída de Manuel Almeida, o sector da construção passou a depender de José Almeida, que manteve a seu cargo as vendas.

Manuel Almeida sempre fez questão de controlar de muito perto todas as áreas da empresa. Os seus filhos nunca tomaram uma decisão sem consultar primeiro o pai, as contratações na empresa sempre seguiram a lógica da “família” – quer a dos proprietários, quer a dos empregados mais antigos. Um dos grandes objectivos de Manuel Almeida era ter três gerações a trabalhar lado a lado.

Acreditava que o negócio se aprendia fazendo, e a única coisa que era preciso “aprender lá fora era a contabilidade”.

Depois da saída de Manuel Almeida por motivos de saúde os problemas acentuaram-se: o filho de Ana Paula começou a questionar algumas decisões do tio. Devido a conflitos vários, a empresa perdeu alguns clientes, e em Março de 2013 foi adquirida pela TetraPool.

#### **PERGUNTAS:**

- a) **Caracterize a cultura organizacional da Almeida e Filhos. Justifique.**
- b) **Tome em linha de conta a informação que foi disponibilizada nos enunciados das perguntas I e II, e compare as opções da gestão de recursos humanos das duas empresas.**

BOM TRABALHO