

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE EMPRESAS Ano Lectivo 2008 / 2009

Teste de frequência - 24 Março 2009

TESTE SEM CONSULTA. DURAÇÃO: 1 H 45 m

POR FAVOR, RESPONDA A CADA UMA DAS PERGUNTAS EM FOLHAS SEPARADAS

1. (6 valores) “Uma das práticas que mais dúvidas suscitou no início foi a nossa escolha deliberada de não termos direcção de recursos humanos e de confiarmos a gestão das pessoas à sua chefia directa. É que para nós não é possível gerir pessoas sem as conhecer como pessoas, com as suas preocupações, os seus anseios, as suas aspirações e limitações – não como representações abstractas plasmadas em informação escrita e guardada numa base de dados.” *Entrevista de Jorge Jardim Gonçalves, RH Magazine, Set./Out. 2002.*
Comente a opinião expressa. Que vantagens e desvantagens encontra no facto de o BCP não possuir Direcção de recursos Humanos?

2. (7 valores) Você é CEO de uma empresa e acaba de perder o seu Director Financeiro, pelo que vai ter de assegurar a sua substituição.

a) Que aspectos teria em conta no recrutamento e na selecção deste novo Director, sabendo que a sua empresa faz uma Gestão por Competências?

b) Como prepararia uma conversa com os potenciais candidatos, baseando-se no que aprendeu sobre Gestão por Competências? Na sua resposta, esboce 5 questões que colocaria nas entrevistas.

3. (7 valores) Você é Luís Vilanova, Director de RH do Banco de Progresso Nacional. No último Comité de Carreiras, foi discutido o caso de um colaborador, possível candidato a integrar a “pool de talentos” do Banco. Tratava-se de Henrique Almeida, um jovem colaborador do BPN, que está no quadro há cerca de 4 anos. Tendo começado como Caixa Bancário, chegou já à posição de Supervisor no Call-Center do Banco. As suas avaliações têm sido excelentes, o que tem elevado as suas expectativas de progressão na carreira.

A rapidez com que tem progredido e a sua vontade de fazer cada vez mais e melhor, foram o “sinal de alerta” que levou a que o seu Director, Filipe Dourado, trouxesse o seu caso ao Comité. Filipe argumentou que era preciso dar sinais de aposta em Henrique, e que até já se tinha lembrado de propor o seu nome para integrar a equipa de projecto que estava a planear a abertura do novo Call-Center para a Europa Central, a ser lançado para o ano em Cracóvia. Todavia, acabou por não o fazer porque Henrique lhe fazia imensa falta no Call-Center (*não ia de férias há mais de um ano porque não havia quem resolvesse os assuntos de liquidação de apólices de risco na sua ausência*), pelo que Filipe propôs, em alternativa, que Henrique frequentasse um PAGE (Programa Aberto de Gestão para Executivos) na Católica.

O caso acabou por ser passado para a próxima reunião do Comité, por não ter sido possível chegar a consenso sobre o que fazer. Você está preocupado, pois só tem uma certeza em relação a este caso: se nada fizerem, a concorrência virá buscá-lo ao Banco mais tarde ou mais cedo...

Reflicta sobre o caso e prepare, de forma fundamentada, um parecer a apresentar ao Comité de Carreiras, a ocorrer na próxima semana.

BOA SORTE