

## MINI-MBA GESTÃO LABORAL DA EMPRESA E DESENVOLVIMENTO DO POTENCIAL HUMANO

VÁLIDO PARA EFEITO DO CUMPRIMENTO DAS 35 HORAS DE FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA DE ACORDO COM O CÓDIGO DO TRABALHO

### OBJETIVOS

- » Obter conhecimentos práticos e actualizados sobre os direitos e os deveres dos trabalhadores e das Entidades Empregadoras em contexto laboral;
- » Conhecer as principais regras da Segurança Social e suas consequências junto das Entidades Empregadoras e das Entidades Contratantes: “Trabalhadores Dependentes” e “Trabalhadores Independentes”;
- » Conhecer, Valorizar, Formular e Implementar uma estratégia de recursos humanos na Empresa;
- » Conhecer o processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que correspondem ao perfil da função;
- » Aplicar ferramentas que apoiam o processo de escolha e na tomada de decisão relativa à oferta do cargo;
- » Conhecer o forte impacto na gestão de recursos humanos do RGPD;
- » Introduzir alterações importantes no processo de tratamento de dados pessoais em contexto laboral;
- » Alinhar a actuação dos colaboradores com os objectivos estratégicos da empresa;
- » Mobilizar os colaboradores para o desenvolvimento dos objectivos estratégicos da empresa e fazê-los agir na sua concretização;
- » Conhecer e aplicar técnicas e ferramentas para avaliar o desempenho dos colaboradores;
- » Introduzir medidas para a retenção, motivação e desenvolvimento do potencial dos colaboradores;
- » Aplicar o coaching na empresa como um processo indispensável à superação pessoal e profissional dos colaboradores, levando-os a obter o máximo de rendimento no trabalho e maior capacidade de Liderança junto de equipas de trabalho;

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

#### MÓDULO 1

##### Gestão Laboral da Empresa

- » Tópicos de Legislação Laboral: Contrato de Trabalho, Direitos e Deveres dos Trabalhadores, Cessação do Contrato de Trabalho.
- » Gestão e organização dos tempos de trabalho e de não trabalho
- » Regime de férias, feriados e faltas

#### MÓDULO 2

##### Regimes de Segurança Social

- » Regimes de Segurança Social dos “Trabalhadores Dependentes” e dos “Trabalhadores Independentes”.

#### MÓDULO 3

#### Coaching e Liderança no Desenvolvimento do Potencial Humano

- » Aplicar o coaching na empresa como um processo indispensável à superação pessoal e profissional dos colaboradores, levando-os a obter o máximo de rendimento no trabalho e maior capacidade de Liderança junto de equipas de trabalho
- » Conceito de Coaching
- » Exploração do presente
- » Projecção do futuro
- » Processo de Coaching
- » Coaching de Equipas
- » Coaching e Liderança
- » Liderar Equipas de trabalho para a Alta Performance
- » Casos Práticos

#### MÓDULO 4

##### Regulamento Geral de protecção de dados e implicações nos recursos humanos da empresa

- » Conhecer o forte impacto na gestão de recursos humanos do RGPD.
- » Introduzir alterações importantes no processo de tratamento de dados pessoais em contexto laboral.
- » Regime jurídico do tratamento de dados
- » Direitos dos titulares dos dados
- » Limitações ao exercício dos direitos
- » Intervenientes no tratamento de dados
- » Princípios de tratamento de dados
- » Check list de apoio à implementação do RGPD
- » Consequências da violação do regulamento

##### As principais implicações do RGPD na gestão de recursos humanos:

- » Consentimento dos candidatos para o tratamento dos dados;
- » Atualização dos currículos da base de dados;
- » Candidaturas espontâneas;
- » Contacto por parte da empresa;
- » Conservação dos dados pessoais na base de dados da empresa.

#### MÓDULO 5

##### Gestão estratégica de recursos humanos

- » Conceitos de estratégia de recursos humanos
- » Ferramentas da estratégia dos recursos humanos
- » Análise de indicadores internos e externos: Análise PESTEL;
- » Análise de Indicadores Internos;
- » Análise SWOT; VRIO Framework;
- » Análise do cliente externo
- » Formulação das estratégias de recursos humanos
- » Implementação da estratégia:
- Análise de implicações da gestão estratégica nos recursos humanos;
- Análise do gap entre o que é feito e o que deveria ser feito;
- Modelo de comunicação
- » Estudo de casos

#### MÓDULO 6

##### Sistemas de Recrutamento e Selecção

- » Estratégia de recrutamento
- » Recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento directo
- » Processo de recrutamento
- » Painel de recrutamento
- » Método de recrutamento
- » Técnica da entrevista
- » Avaliação das candidaturas
- » Selecção do candidato
- » Casos Práticos



## MÓDULO 7

### Gestão e avaliação do desempenho

- » Sistemas de gestão de desempenho
- » Formas multilaterais de avaliação de desempenho
- » Ciclo de desempenho
- » Gestão por objectivos
- » Definição dos meios de apoio
- » Acompanhamento do colaborador
- » Avaliação final do desempenho
- » Consequências da Gestão de desempenho: gestão de remunerações, determinação do potencial do colaborador, identificação de necessidades de formação.
- » Casos Práticos

## DESTINATÁRIOS

Psicólogos, Sociólogos, Gestores de Recursos Humanos, Gestores de Empresas, todos aqueles que necessitem de uma formação com uma forte componente prática no âmbito da gestão das pessoas nas organizações.

## FORMADORES

### MESTRE LÚCIA VIDAL MADEIRA

Psicóloga. Mestre em Psicologia, Licenciada em Psicologia, Licenciada em Sociologia (Universidade de Lisboa). Foi durante 16 anos Directora de Recursos Humanos de uma Empresa de grande dimensão. Atualmente é Socia - Gerente de uma Empresa que presta serviços na área de recursos humanos especialmente em recrutamento e selecção de pessoal para diversas empresas.

### DR.<sup>a</sup> ANABELA TEIXEIRA

Especialista em Gestão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional com mais de 15 anos de experiência em ambientes multinacionais. Atualmente é Directora de Recursos Humanos na Seg Automotive Portugal. Percurso Profissional desenvolvido em Multinacionais como Faurecia e Siemens, desempenhando funções na vertente de desenvolvimento de Recursos Humanos e Gestão de Projetos de Outsourcing. Experiência enquanto formadora em contexto internacional em áreas de gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos. Master em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Católica Porto Business School. Licenciada em Recursos Humanos pelo Instituto Politécnico do Porto em 2004.

### MESTRE ANTÓNIO MESQUITA GUIMARÃES

Licenciado em em Direito pela Universidade Católica Portuguesa (Pré - Bolonha). Mestre em Políticas Comunitárias, Desenvolvimento Y Cooperación Transfronteiriza ministrado pela Universidade de Vigo. Advogado com inscrição em vigor na Ordem dos Advogados. Curso de Formação Pedagógica de Formadores ministrado pela CERTFORM. Possui Certificado de Aptidão Profissional de Formador.

### MESTRE SARA SILVA

Licenciada em Psicologia (Pré - Bolonha) e Mestre em Psicologia Social pela Universidade do Porto. Doutoranda em Psicologia na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Psicóloga no Hospital da Prelada. Formadora Certificada pelo IEFP com vasta experiência formativa na área comportamental, designadamente na área da Formação Pedagógica Inicial de Formadores. Coach certificada internacionalmente pelo International Coaching Community (ICC). Curso de Formação Pedagógica Inicial de

Formadores ministrado pela CERTFORM.

### DR. ABÍLIO NUNES

Licenciado em Gestão de Empresas pelo Instituto Superior de Administração e Gestão. Acreditado pela Universidade do Porto em Coaching, Empowerment e Liderança de Equipas e, Coaching para o Alto Desempenho. Consultor Especialista e de Ligação. Formador Certificado pelo IEFP, com elevada experiência nas áreas de Gestão Comercial e Vendas, Gestão Operacional, Análise Estratégia e Business Coaching. Percurso profissional desenvolvido em ambiente multinacional, designadamente na coordenação e gestão de diversos projectos, na coordenação de unidades de negócio, supervisão e dinamização de equipas comerciais, planificação do trabalho, definição de métricas/objectivos e monitorização de resultados. Vasta experiência nacional nas funções de coordenação dos departamentos comercial e operacional, de várias empresas.

## CERTIFICAÇÃO

Será emitido um Certificado de Formação Profissional através da SIGO, tal como previsto na Portaria nº 474/2010, de 8 de Julho, que será atribuído aos formandos com um nível de presenças superior ou igual a 75%.

Este Certificado é válido para efeito do cumprimento das 35 horas de formação obrigatória, de acordo com o Código do Trabalho.

