

1. Caracterização da Unidade Curricular

1.1. Designação da Unidade Curricular

1.1.1. Designação

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Curso(s):

Mestrado em Controlo de Gestão e Avaliação de Desempenho

1.1.2. *Designation*

Human Resource Management and Organizational Behavior

Course(s):

Master in Management Control and Performance Evaluation

1.2. Sigla da área científica em que se insere

1.2.1. Sigla da área científica

G

1.2.2. *Scientific area's acronym*

G

1.3. Duração da Unidade Curricular

1.3.1. Duração

Semestral

1.3.2. *Duration*

Semestral

1.4. Total de horas de trabalho

1.4.1. Horas de trabalho

Horas de Trabalho: 0135:00

1.4.2. *Working hours*

Working hours: 0135:00

1.5. Total de horas de contacto

1.5.1. Horas de contacto

(T) Teóricas:	0000:00	(TC) Trabalho de Campo:	0000:00
(TP) Teórico-Práticas:	0022:30	(OT) Orientação Tutorial:	0010:00
(P) Práticas:	0000:00	(E) Estágio:	0000:00
(PL) Práticas Laboratoriais:	0000:00	(O) Outras:	0025:00
(S) Seminário:	0000:00		
Horas Contacto:	0057:30		

1.5.2. Contact hours

(T) Theoretical:	0000:00	(TC) Field Work:	0000:00
(TP) Theoretical-practical:	0022:30	(OT) Tutorial Guidance:	0010:00
(P) Practical:	0000:00	(E) Internship:	0000:00
(PL) Laboratory practices:	0000:00	(O) Other:	0025:00
(S) Seminar:	0000:00		
Contact Hours:	0057:30		

1.6. ECTS

5

1.7. Observações

1.7.1. Observações

Obrigatória

1.7.2. Comments

Mandatory

2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular

2.1. Docente responsável e carga letiva (preencher o nome completo)

ANA MARIA DA SILVA BARBOSA SOTOMAYOR

TPMCGAD21 (1.5 horas semanais; 22.5 horas semestrais)

2.2. Responsible academic staff member and lecturing load (fill in the full name)

ANA MARIA DA SILVA BARBOSA SOTOMAYOR

TPMCGAD21 (1.5 week hours; 22.5 semester hours)

3. Outros docentes e respetivas cargas letivas na Unidade Curricular

3.1. Outros docentes e respetivas carga letivas

3.2. *Other academic staff and lecturing load*

4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

4.1. Objetivos de aprendizagem

Sensibilizar os alunos para a importância dos recursos humanos na moderna gestão das organizações.

Fornecer os fundamentos teóricos para a compreensão das funções e dos processos básicos da gestão dos recursos humanos.

Integrar as principais temáticas da gestão de recursos humanos no atual contexto das organizações, nomeadamente relacionando-as com as questões da responsabilidade social das organizações e com as perceções de justiça organizacional.

Sensibilizar os alunos para o impacto que as práticas de gestão de recursos humanos têm em algumas atitudes e comportamentos organizacionais como, por exemplo, a satisfação no trabalho, o compromisso organizacional e as intenções de *turnover*.

4.2. *Learning outcomes of the curricular unit*

Sensitize students to the importance of human resources in the modern management of organizations.

Provide the theoretical foundations for understanding the basic functions and processes of human resource management.

Integrate the main themes of human resource management in the current context of organizations, namely relating them to issues of corporate social responsibility and perceptions of organizational justice.

Sensitize students to the impact that human resource management practices have on some attitudes and organizational behaviors such as job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions.

5. Conteúdos programáticos

5.1. Conteúdos

1. INTRODUÇÃO

- 1.1. A evolução do conceito de gestão de recursos humanos
- 1.2. A gestão estratégica de recursos humanos

2. ALGUMAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1. Recrutamento e seleção
- 2.2. Acolhimento e integração
- 2.3. Gestão de desempenho
- 2.4. Sistema de recompensas

3. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

- 3.1. Conceito de responsabilidade social da empresa
- 3.2. As visões da responsabilidade social
- 3.3. A regulamentação da gestão

4. ALGUMAS ATITUDES E COMPORTAMENTOS ORGANIZACIONAIS

- 4.1. Satisfação no trabalho
- 4.2. Compromisso organizacional
- 4.3. Compromisso face ao superior hierárquico
- 4.4. Intenções de *turnover*
- 4.5. Comportamentos de cidadania organizacional
- 4.6. Absentismo

5. JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 5.1. Conceito
- 5.2. As dimensões de justiça organizacional
- 5.3. Aplicação do conceito de justiça organizacional à gestão de recursos humanos

5.2. *Syllabus*

1. INTRODUCTION

- 1.1. The evolution of the concept of human resource management
- 1.2. Human resource strategic management

2. SOME HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES

- 2.1. Recruitment and selection
- 2.2. Welcome process
- 2.3. Performance management
- 2.4. Reward system

3. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

- 3.1. The concept of corporate social responsibility
- 3.2. The visions of corporate social responsibility
- 3.3. The regulation of management

4. SOME ORGANIZATIONAL ATTITUDES AND BEHAVIORS

- 4.1. Job satisfaction
- 4.2. Organizational commitment
- 4.3. Commitment to supervisor
- 4.4. Turnover intentions
- 4.5. Organizational citizenship behaviors
- 4.6. Absenteeism

5. ORGANIZATIONAL JUSTICE AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

- 5.1. Concept
- 5.2. The dimensions of organizational justice
- 5.3. Application of the concept of organizational justice to human resource management

6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos da Unidade Curricular

6.1. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos

Os objetivos da unidade curricular pretendem sensibilizar os alunos para os conceitos básicos da gestão de recursos humanos e a sua ligação com as temáticas da responsabilidade social e da justiça organizacional.

Os pontos que integram o conteúdo programático da unidade curricular são particularmente importantes para garantir que os alunos entendam, entre outros, os seguintes aspetos: os diferentes métodos de recrutamento e seleção, a importância do processo de acolhimento e integração, as diferentes fontes de avaliação de desempenho, os principais problemas da avaliação de desempenho, as diferentes componentes de um sistema de recompensas, a importância das recompensas não monetárias, a importância da responsabilidade social nas organizações, e a forma como as diferentes perceções de justiça organizacional influenciam atitudes e comportamentos dos indivíduos nas organizações, tais como satisfação no trabalho, compromisso organizacional, absentismo e intenções de *turnover*.

6.2. *Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives*

The objectives of this curricular unit are to make students aware of the basic concepts of human resource management and their connection with the themes of social responsibility and organizational justice.

The points that make up the syllabus of the curricular unit are particularly important to ensure that students understand, among others, the following aspects: the different methods of recruitment and selection, the importance of the welcome process, the different sources of performance appraisal issues, the main issues of performance appraisal, the different components of a reward system, the importance of non-monetary rewards, the importance of corporate social responsibility, and how different perceptions of organizational justice influence attitudes and behaviors of individuals in organizations, such as job satisfaction, organizational commitment, absenteeism and turnover intentions.

7. Metodologias de ensino (avaliação incluída)

7.1. Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas, com recurso a exemplos práticos. Privilegiam-se os métodos expositivos, participativos e ativos.

O regime de avaliação contínua é composto por um teste escrito individual (50% da nota final), um trabalho de grupo (25% da nota final), a apresentação em sala de aula do trabalho de grupo (15% da nota final) e a participação na discussão dos trabalhos dos outros grupos (10% da nota final).

Alternativamente o aluno pode realizar um exame final escrito (100% da nota final).

7.2. *Teaching methodologies (including evaluation)*

Theoretical and practical classes, using practical cases. The expository, participatory and active methods are privileged.

The ongoing evaluation scheme consists of one individual written test (50% of the final grade), a team work (25% of the final grade), the classroom presentation of the team work (15% of the final grade) and a participation in the discussion of the work of other groups (10% of the final grade).

Alternatively the student may take a final written exam (100% of the final grade).

8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da Unidade Curricular

8.1. Demonstração da coerência das metodologias

O ensino da gestão de recursos humanos passa em grande parte pela explanação das teorias e dos modelos que suportam as diferentes práticas de gestão de recursos humanos, mas também pela aplicação dos conceitos lecionados.

Deste modo, a unidade curricular funciona, tal como mencionado anteriormente, num regime de aulas teórico-práticas. Assim, por um lado pretende-se transmitir aos alunos os principais fundamentos da gestão de recursos humanos e, por outro lado, pretende-se que os alunos saibam operacionalizar as teorias lecionadas, com o recurso a exercícios práticos.

O modelo de avaliação descrito no ponto anterior permite atingir estes objetivos. O teste escrito individual pretende aferir a aquisição dos conhecimentos básicos, bem como a capacidade de expressão escrita e de interligação de diferentes temáticas. Para além disso, pretende aferir a capacidade dos alunos para aplicar os conceitos apreendidos a casos práticos. O trabalho de grupo pretende aferir a capacidade dos alunos para trabalhar em equipa.

A avaliação contínua, tal como descrita anteriormente, é a forma de avaliação privilegiada nesta unidade curricular, pois é o modelo entendido como o mais adequado para formar e preparar os alunos para o mercado de trabalho. No entanto, os alunos, caso o pretendam, podem optar pela avaliação através de exame final.

8.2. *Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes*

The teaching of human resource management goes largely through the explanation of the theories and models that support the different practices of human resource management, but also through the application of the concepts taught.

Thus, the curricular unit operates, as mentioned above, in a system of theoretical and practical classes. On the one hand, it is intended to give students the major theoretical foundations of human resource management and, on the other hand, it is intended that students know how to operationalize the theories taught with reliance on case studies.

The evaluation model described in the previous section allows to achieve these objectives. The written test performed individually intended to assess the acquisition of basic knowledge, as well as writing skills and interconnection of different subjects. In addition, intend to assess students' ability to apply the concepts learned in practical exercises. The team work aims to gauge students' ability to work together in teams.

In this curricular unit, ongoing evaluation, as described above, is the privileged way of evaluating, because it is understood as the model best suited to train and prepare students for the labor market. However, students, if they wish to, can choose to be evaluated through one final written examination.

9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória

- Bilhim, J. (2009). *Gestão estratégica de recursos humanos* (4ª ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Bratton, J., & Gold, J. (2012). *Human resource management: theory and practice* (5th ed.). London: Palgrave MacMillan.
- Camara, P. B. (2016). *Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica de recursos humanos* (4ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI - Recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas - o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Editora.
- Gomes, J. F., Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rego, A., Cunha, M. P., Costa, N. G, Gonçalves, H., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Gestão ética e socialmente responsável: teoria e prática* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Rodrigues, J. (2018). *Regulação, ética e governança: o mercado da informação financeira*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Sotomayor, A. M. (2021). *Princípios de gestão de recursos humanos*. Lisboa: Rei dos Livros.
- Sotomayor, A. M., Rodrigues, J., & Duarte, M. (2021). *Princípios de gestão das organizações* (4ª ed.). Lisboa: Rei dos Livros.
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2016). *Gestão de recursos humanos - métodos e práticas* (10ª ed.). Lisboa: Lidel.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human resource management* (7th ed.). Harlow: Prentice Hall.