

1. Caracterização da Unidade Curricular

1.1. Designação da Unidade Curricular

1.1.1. Designação

Gestão de Recursos Humanos

Curso(s):

Gestão (P.L.)

Gestão

1.1.2. Designation

Human Resources Management

Course(s):

Degree in Management

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: 0108:00

1.4.2. Working hours

Working hours: 0108:00

1.5. Total de horas de contacto

1.5.1. Horas de contacto

(T) Teóricas:	0025:00	(TC) Trabalho de Campo:	0003:00
(TP) Teórico-Práticas:	0015:00	(OT) Orientação Tutorial:	0008:00
(P) Práticas:	0005:00	(E) Estágio:	0000:00
(PL) Práticas Laboratoriais:	0000:00	(O) Outras:	0003:00
(S) Seminário:	0003:00		
Horas Contacto:	0062:00		

1.5.2. Contact hours

(T) Theoretical:	0025:00	(TC) Field Work:	0003:00
(TP) Theoretical-practical:	0015:00	(OT) Tutorial Guidance:	0008:00
(P) Practical:	0005:00	(E) Internship:	0000:00
(PL) Laboratory practices:	0000:00	(O) Other:	0003:00
(S) Seminar:	0003:00		
Contact Hours:	0062:00		

1.6. ECTS

4

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)

MARIA TERESA FORTUNATO PEREIRA ESTEVES

TPGD63 (3 horas semanais; 45 horas semestrais), TPGN61 (3 horas semanais; 45 horas semestrais), TPGN62 (3 horas semanais; 45 horas semestrais)

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

MARIA TERESA FORTUNATO PEREIRA ESTEVES

TPGD63 (3 week hours; 45 semester hours), TPGN61 (3 week hours; 45 semester hours), TPGN62 (3 week hours; 45 semester hours)

3. Outros docentes e respetivas cargas letivas na Unidade Curricular

3.1. Outros docentes e respetivas carga letivas

ROSA HELENA LUTETE GEREMIAS

TPGD61 (3 horas semanais; 45 horas semestrais), TPGD62 (3 horas semanais; 45 horas semestrais)

3.2. *Other academic staff and lecturing load*

ROSA HELENA LUTETE GEREMIAS

TPGD61 (3 week hours; 45 semester hours), TPGD62 (3 week hours; 45 semester hours)

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 de recursos humanos, designadamente a análise e descrição de funções, o processo de recrutamento e seleção, o processo de acolhimento e integração, o sistema de avaliação de desempenho, o sistema de recompensas, a formação, o sistema de gestão de carreiras e o sistema de gestão de competências.

Fomentar o espírito crítico e a capacidade de análise das principais temáticas da gestão de recursos humanos, relacionando-as entre si e contextualizando-as no âmbito da gestão das organizações.

4.2. *Learning outcomes of the curricular unit*

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

Provide the theoretical foundations for understanding the basic functions and processes of human resource management, such as job analysis, recruitment and selection process, welcome and integration process, performance evaluation system, compensation system, training, career management system and management of competences system.

To foster the critical spirit and capacity to analyze the main subjects of human resources management, relating them to each other and contextualizing them in the management of organizations.

5. Conteúdos programáticos

5.1. Conteúdos

1. Introdução

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

- 2. Análise e descrição de funções
 - 2.1. Objetivos da análise e descrição de funções
 - 2.2. O processo de análise e descrição de funções
 - 2.3. As utilizações da análise e descrição de funções

- 3. Recrutamento e seleção
 - 3.1. Principais características de um processo de recrutamento e selecção
 - 3.2. O processo de recrutamento
 - 3.2.1. Objetivos e critérios do recrutamento
 - 3.2.2. Formas de recrutamento
 - 3.2.3. Métodos de recrutamento
 - 3.3. O processo de seleção
 - 3.3.1. Objetivos e critérios de seleção
 - 3.3.2. Métodos de seleção
 - 3.4. As utilizações do processo de recrutamento e seleção

- 4. Acolhimento e integração
 - 4.1. O processo de acolhimento e integração
 - 4.2. O contrato psicológico

- 5. Gestão de desempenho
 - 5.1. O ciclo de desempenho
 - 5.2. O conceito de avaliação de desempenho
 - 5.3. Os objetivos e as utilizações da avaliação de desempenho
 - 5.4. Métodos de avaliação de desempenho
 - 5.5. As fontes de avaliação de desempenho
 - 5.6. A entrevista de avaliação

5.7. Os principais problemas na avaliação de desempenho

6. Sistema de recompensas

6.1. Conceito e objetivos de um sistema de recompensas

6.2. Estrutura do sistema de recompensas

6.3. Recompensas extrínsecas e recompensas intrínsecas

7. Formação

7.1. A importância da formação

7.2. Áreas de intervenção da formação

7.3. O ciclo de formação

8. Gestão de carreiras

8.1. O conceito de gestão de carreiras

8.2. Importância de um sistema de gestão de carreiras

8.3. Fases de uma carreira profissional

8.4. Modelos de carreiras profissionais

8.5. Métodos de gestão e desenvolvimento de carreiras

9. Gestão de competências

9.1. O conceito de competência

9.2. Dimensões das competências

9.3. Métodos de identificação de competências

10. Novas abordagens e tendências da gestão de recursos humanos

5.2. *Syllabus*

1. Introduction

1.1. The importance of human resource management

1.2. The evolution of the concept of human resource management

1.3. Human resource strategic management

2. Job Analysis

2.1. The goals of job analysis process

2.2. The job analysis process

2.3. The uses of job analysis process

3. Recruitment and Selection

3.1. Main features of a recruitment and selection process

3.2. The recruitment process

3.2.1. Recruitment goals and criteria

3.2.2. Recruitment forms

3.2.3. Recruitment methods

3.3. The selection process

3.3.1. Selection goals and criteria

3.3.2. Selection methods

3.4. The uses of the recruitment and selection process

4. Welcome and Integration

4.1. The welcome and integration process

4.2. The psychological contract

5. Performance Evaluation

5.1. The performance cycle

5.2. The concept of performance evaluation

5.3. The goals and uses of performance evaluation

5.4. Performance evaluation methods

5.5. The sources of performance evaluation

5.6. The evaluation interview

5.7. The main problems in performance evaluation processes

6. Compensation System

- 6.1. Concept and goals of a compensation system
- 6.2. Compensation system structure
- 6.3. Monetary rewards and non-monetary rewards

- 7. Training
 - 7.1. The importance of training
 - 7.2. Training intervention areas
 - 7.3. The training cycle

- 8. Career Management
 - 8.1. The career management concept
 - 8.2. The importance of a career management system
 - 8.3. Stages of a professional career
 - 8.4. Career models
 - 8.5. Career management and development methods

- 9. Management of Competences
 - 9.1. The concept of competence
 - 9.2. Dimensions of competences
 - 9.3. Skills identification methods

- 10. New Approaches and Trends in Human Resource Management

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 resources management.

The subjects that integrate 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, the main issues of performance appraisal, the different components of a reward system, the importance of the non-monetary rewards, the training cycle, the concept of career path, the methods of management and career development, the concept of skills, the types of skills and skills management methods.

7. Metodologias de ensino (avaliação incluída)

7.1. Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas, com recurso a estudo de casos práticos e artigos disponibilizados na plataforma de *e-learning*. Privilegiam-se os métodos expositivos, participativos e ativos.

O regime de avaliação contínua é composto por dois testes escritos individuais (1º teste - 30% da nota final; e 2º teste - 40% da nota final), um trabalho de grupo (15% da nota final) e a apresentação em sala de aula do trabalho de grupo (15% 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 case studies and articles available on the e-learning platform. The expository, participatory, and active methods are privileged.

The ongoing evaluation scheme consists of two individual written tests (1st test - 30% of the final grade; and 2nd test - 40% of the final grade), teamwork (15% of the final grade), and the classroom presentation of the teamwork (15% 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. Os testes escritos individuais pretendem aferir a aquisição dos conhecimentos básicos, bem como a capacidade de expressão escrita e de interligação de diferentes temáticas. Para além disso, pretendem aferir a capacidade dos alunos de aplicarem os conceitos apreendidos a casos práticos. O trabalho de grupo pretende aferir as capacidades dos alunos para trabalharem em equipa e analisarem e refletirem sobre os temas atuais da GRH. 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 resources management goes largely through the explanation of the theories and models that support the different practices of human resources 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 resources 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 us to achieve these objectives. The written tests, performed individually, intended to assess the acquisition of basic knowledge, as well as writing skills and interconnection of different themes. In addition, intend to assess students' ability to apply the concepts learned in practical exercises. Group work aims to gauge students' ability to work in teams, and their ability to analyze and reflect on HRM issues. 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

Bibliografia Obrigatória

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.

Desseler, G. (2019). *Fundamentals of human resources management (5th edition)*. New York. Pearson

Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Nunes, F. G., & Duarte, H. (Org.) (2015). *GRH para gestores*. Lisboa: Editora RH.

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, Lda.

Rodrigues, A. C., Couto, A., Silva, M. & Lousã, E. (2019). *Gestão e desenvolvimento de recursos humanos: Práticas num contexto em transformação*. Vida Económica

Sotomayor, A. M. (2021). *Princípios de gestão de recursos humanos*. Lisboa: Rei dos Livros.

Sotomayor, A. M., Rodrigues, J., & Duarte, M. M. (2021). *Princípios de gestão das organizações* (4ª ed.). Lisboa: Rei dos Livros.

Bibliografia Complementar

Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Torrington, D. H., L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). *Human resource management*. United Kingdom: Person Education Limited.