

---

**Ano Letivo** 2021-22

---

**Unidade Curricular** GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

---

**Cursos** GESTÃO - Regime Noturno (1.º ciclo)

---

**Unidade Orgânica** Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

---

**Código da Unidade Curricular** 14191095

---

**Área Científica** GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

---

**Sigla**

---

**Código CNAEF (3 dígitos)** 345

---

**Contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS (Indicar até 3 objetivos)** 8; 10; 3

---

**Línguas de Aprendizagem** Português

**Modalidade de ensino**

Ensino Presencial e/ou à distância

**Docente Responsável**

Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	OT; TP	TP1; OT1	42TP; 3OT

\* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
3º	S2	42TP; 3OT	140	5

\* A-Anual;S-Semestral;Q-Quadrimestral;T-Trimestral

**Precedências**

Sem precedências

**Conhecimentos Prévios recomendados**

Não aplicável

**Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)**

Proporcionar a aquisição pelos estudantes de quadros referenciais, conhecimentos e competências que facilitem a compreensão dos fenómenos psicossociais envolvidos na Gestão dos Recursos Humanos das Organizações no sentido de potenciar a sua intervenção enquanto Gestores e agentes de mudança.

Capacitar os estudantes para a utilização dos principais métodos e técnicas da Gestão de Recursos Humanos aplicáveis à gestão das pessoas nas organizações.

Competências Genéricas: Definir Gestão das Pessoas, identificar os objetivos, conhecer as Áreas de Intervenção e as principais Técnicas da Gestão de Recursos Humanos; Desenvolver competências para a utilização dos principais métodos e técnicas de Gestão das Pessoas.

### **Conteúdos programáticos**

#### **I - O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES**

- a) Evolução histórica: da gestão de pessoal à gestão estratégica das pessoas
- b) As áreas de intervenção da Gestão das Pessoas

#### **II- PLANEAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

- a) Análise do Trabalho
- b) Flexibilidade Laboral

#### **III- RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, SOCIALIZAÇÃO E GESTÃO DAS SAÍDAS**

- a) Recrutamento, seleção, contratação, integração e socialização
- b) Gestão de saídas, modalidades e consequências para a organização

#### **IV- DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

- a) Formação Profissional
  - b) Gestão do Desempenho vs Avaliação do desempenho
  - c) Gestão de Carreiras e gestão da carreira ao longo da vida
- 

### **Metodologias de ensino (avaliação incluída)**

Aulas teórico-práticas

Aulas teóricas, simulações, análise e reflexão sobre textos ou vídeos, resolução de casos práticos.

- Componente de Avaliação por Frequência CAF (peso 40%) + Exame (peso 60%)

- Avaliação da CAF: Teste; 50% - Trabalho de Grupo 45%; Assiduidade em 90% (restante nota atribuída proporcionalmente ao número de presenças) = 5% (tal não se aplica aos trabalhadores-estudantes, sendo estes 5% agregados ao teste)

- Dispensa de exame: CAF  $\geq$  12 valores

- Caso seja favorável ao aluno, a nota de exame de época normal pondera com a CAF para o cálculo da nota de admissão a exames posteriores durante o ano letivo de obtenção da CAF.

- Na época especial de conclusão de curso ou de melhoria de classificação, o resultado do exame corresponde a 100% da nota da UC.

- O aluno pode utilizar a CAF obtida no ano letivo anterior na UC, mediante solicitação prévia, por escrito, ao docente.

### **Bibliografia principal**

Almeida, H. (2014). *Manual de Gestão de Recursos Humanos*. Sílabas e Desafios.

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Dom Quixote.

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J., (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Edições Sílabo.

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

Melo, P., & Machado, C. (2015). *Gestão de recursos humanos nas pequenas e médias empresas: Contextos, métodos e aplicações*. RH Editora.

Melo, P., & Machado, C. (2020). *O livro de ouro para a gestão de recursos humanos nas PME*. RH Editora.

Veloso, A., & Sá, C. (2020). *Da Psicologia à Gestão de Pessoas*. RH Editora.

Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. Sage Publications.

Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management*. Springer.

---

**Academic Year** 2021-22

---

**Course unit** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

---

**Courses** MANAGEMENT - Evening Classes (1.º Ciclo)

---

**Faculty / School** SCHOOL OF MANAGEMENT, HOSPITALITY AND TOURISM

---

**Main Scientific Area**

---

**Acronym**

---

**CNAEF code (3 digits)** 345

---

**Contribution to Sustainable Development Goals - SGD (Designate up to 3 objectives)** 8; 10; 3

---

**Language of instruction** Portuguese

---

**Teaching/Learning modality** Presential and/or remotely

**Coordinating teacher** Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa	OT; TP	TP1; OT1	42TP; 3OT

\* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
	0	42	0	0	0	0	3	0	140

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

#### Pre-requisites

no pre-requisites

#### Prior knowledge and skills

Not relevant

#### The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

To foster students acquisition of reference frameworks, knowledge and skills to facilitate their understanding of the psychosocial phenomena involved in Human Resources Management (HRM) in organizations in order to enhance their role as agents of change. To enable students to use the main methods and techniques of HRM in organizations. By the end of the course, each student should be able to: Define HRM, identify goals, areas of intervention and key techniques in order to plan and solve HRM problems; To define the most appropriate strategies for the different organizational stages and understand the importance of national and regional features aiming at the Internationalization of HRM.

## Syllabus

- I- The role of human resources management in the organizations
    - a) History and evolution: from personnel management to strategic people management
    - b) Competency based Human Resources Management
  - II- Workforce planning
    - a) Job Analysis as an essential tool for different areas
    - b) Work Flexibility:
  - III. Staffing, recruitment, selection, socialization and employee separation
    - a) Resourcing, insourcing, outsourcing e staffing (recruitment, selection and integration).
    - b) Employee separation modalities and its consequences for the organization.
  - IV. People development
    - a) People development and training.
    - b) Performance management vs performance appraisal
    - c) Career management and long life career self management.
- 

## Teaching methodologies (including evaluation)

Practical lectures, simulations with professionals of the tourist sector, group dynamics, texts analysis and critical thinking, video sessions, practical cases in tourist, seminars, visits.

- Continuous Assessment (CA) component (40%) + Exam (60%)

The CA component comprises: test, 50%; group work, 45%; 90% attendance (remaining note attributed proportionally to the number of attendances) = 5% (this does not apply to student workers, these 5% are added to the test)

- Students with a final CA grade of  $\geq 12$  are exempt from the exam.

- If favourable to the student, the exam mark from the 1st exam period calculated with the CA grade will be applied for admission to further exam periods during the same academic year.

- In the Special Exam Period for concluding the Course, or for improving the final classification, the exam weighting is 100%.

- The student may use the CA grade obtained in the previous academic year by applying in writing to the course unit teacher.

### Main Bibliography

Almeida, H. (2014). *Manual de Gestão de Recursos Humanos*. Sílabas e Desafios.

Camara, P., Rodrigues, J., & Guerra, P. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Dom Quixote.

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J., (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Edições Sílabo.

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

Melo, P., & Machado, C. (2015). *Gestão de recursos humanos nas pequenas e médias empresas: Contextos, métodos e aplicações*. RH Editora.

Melo, P., & Machado, C. (2020). *O livro de ouro para a gestão de recursos humanos nas PME*. RH Editora.

Veloso, A., & Sá, C. (2020). *Da Psicologia à Gestão de Pessoas*. RH Editora.

Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. Sage Publications.

Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management*. Springer.