

---

Ano Letivo 2022-23

---

Unidade Curricular GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

---

Cursos GESTÃO DE EMPRESAS (1.º ciclo)

---

Unidade Orgânica Faculdade de Economia

---

Código da Unidade Curricular 14391064

---

Área Científica GESTÃO

---

Sigla

---

Código CNAEF (3 dígitos) 345

---

Contributo para os Objetivos de  
Desenvolvimento Sustentável - 8,16,5  
ODS (Indicar até 3 objetivos)

---

Línguas de Aprendizagem  
Língua Portuguesa

---

**Modalidade de ensino**

Presencial (e/ou à distância)

---

**Docente Responsável**

Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida

---

| DOCENTE                                 | TIPO DE AULA | TURMAS                       | TOTAL HORAS DE CONTACTO (*) |
|-----------------------------------------|--------------|------------------------------|-----------------------------|
| Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida | O; OT; TP    | TP1; TP2; OT1; OT2; LO1; LO2 | 52TP; 10OT; 4O              |
| Filipe Romeira da Lage                  | O; OT; TP    | TP1; TP2; OT1; OT2; LO1; LO2 | 52TP; 8OT; 4O               |

\* 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 |
|-----|---------------------------|-------------------|--------------------------|------|
| 2º  | S2                        | 52TP; 9OT; 4O     | 168                      | 6    |

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

---

**Precedências**

Sem precedências

---

**Conhecimentos Prévios recomendados**

Sem conhecimentos prévios recomendados.

---

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

- Apreciar a importância da definição de " *downsizing* " e familiaridade com as questões relacionadas com a inteligência artificial, perda de empregos e consciencialização da importância da GRH na gestão do processo de *downsizing* ;
- Desenvolver os critérios necessários para gerir o relacionamento;
- Compreender a importância do planeamento estratégico de RH, os riscos associados ao não planeamento e as abordagens para vincular a estratégia e RH;
- Saber como segmentar o capital humano para entender melhor onde o capital humano desempenha um papel crítico na implementação da estratégia e como gerir o aprovisionamento desse capital humano;
- Descrever os benefícios das soluções de tecnologia da informação (TI) para desafios humanos de planeamento de recursos (HRP);
- Tomar conhecimento dos principais desafios que influenciam as práticas e processos de RH num contexto internacional;
- Compreender a importância de avaliar a eficácia das atividades de GRH através da análise da força de trabalho.

**Conteúdos programáticos**

**PARTE A. PESSOAS, TRABALHO E ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS DA ATUALIDADE E REESTRUTURAÇÃO**

- 1 . O Fenómeno Downsizing e o Futuro do Trabalho
2. Inplacement e Outplacement
3. O " Novo Negócio " no Trabalho e Contrato Psicológico
4. Gestão riscos e limitações ao nível do Outsourcing

**GESTÃO DA EMPREGABILIDADE**

- 5 . Gestão do Absentismo e *Turnover*
- 6 . Gestão da retenção de funcionários
7. Sistemas de Recompensas e Benefícios nas organizações

**PARTE B. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES**

8. Planeamento de RH alinhado à estratégia da organização

**ASSEGURAR O APROVISIONAMENTO DE RH**

- 9 . Segmentação do fornecimento Interno de Capital Humano nas organizações

**AVALIAÇÃO E ANÁLISE DE RH**

- 10 . Entrevista de Emprego
- 11 . Perfil Psicoprofissional da função
12. Avaliação de desempenho por objetivos quantificáveis
13. Avaliação de desempenho por objetivos

**TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI) PARA PLANEAMENTO DE RH**

14. Tecnologia de Informação (TI) e Recursos Humanos
15. Avaliação da Tecnologia de RH

---

**Metodologias de ensino (avaliação incluída)**

**A. Avaliação distribuída resulta dos elementos seguintes:**

1. Um teste intermédio, com cotação de 50%;
2. Produção das atividades solicitadas, com cotação de 50%.

**A (sem exame final) = (1) (50%) + (2) (50%) = 100%.**

Para que o aluno seja aprovado na uc, o teste individual escrito (1) tem que ter no mínimo 8 valores. Obterá aprovação o aluno que obtiver uma média ponderada (1 e 2) igual ou superior a 9,5 valores.

**B. A Avaliação é por Exame final (100%).**

---

**Bibliografia principal**

- Almeida, H. (2021). Gestão de Pessoas nas Organizações. Sílabas e Desafios: 3ª edição revista. Faro. (<http://www.silabas-e-desafios.pt/index.html>); [info@silabas-e-desafios.pt](mailto:info@silabas-e-desafios.pt) ).

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 15th Edition. London (United Kingdom).

Para aceder à biblioteca online da Universidade do Algarve: <https://www.ualg.pt/en/content/news-1> (aceda a toda a informação da biblioteca) e escolha da opção: Electronic resources

Ou, em alternative em: <https://www.ualg.pt/en/content/online-resources>

Pode explorar, os menus preferenciais: Databases; b-on; e-books

---

**Academic Year** 2022-23

---

**Course unit** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

---

**Courses** BUSINESS ADMINISTRATION (1st Cycle)

---

**Faculty / School** THE FACULTY OF ECONOMICS

---

**Main Scientific Area**

---

**Acronym**

---

**CNAEF code (3 digits)** 345

---

**Contribution to Sustainable Development Goals - SGD (Designate up to 3 objectives)** 8,16,5

---

**Language of instruction** Portuguese.

---

**Teaching/Learning modality**

Presential (in person and/or remotely)

---

**Coordinating teacher**

Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida

---

| Teaching staff                          | Type      | Classes                      | Hours (*)      |
|-----------------------------------------|-----------|------------------------------|----------------|
| Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida | O; OT; TP | TP1; TP2; OT1; OT2; LO1; LO2 | 52TP; 10OT; 4O |
| Filipe Romeira da Lage                  | O; OT; TP | TP1; TP2; OT1; OT2; LO1; LO2 | 52TP; 8OT; 4O  |

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

---

**Contact hours**

| T | TP | PL | TC | S | E | OT | O | Total |
|---|----|----|----|---|---|----|---|-------|
| 0 | 52 | 0  | 0  | 0 | 0 | 9  | 4 | 168   |

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**

No prior knowledge and skills.

---

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

- Appreciate the importance of defining "downsizing" and familiarity with issues related to artificial intelligence, job losses and awareness of the importance of HRM in managing the downsizing process;
- Develop the necessary criteria to manage the relationship;
- Understand the importance of strategic HR planning, the risks associated with non-planning and approaches to link strategy and HR;
- Know how to segment human capital to better understand where human capital plays a critical role in strategy implementation and how to manage the provisioning of that human capital;
- Describe the benefits of information technology (IT) solutions for human resource planning (HRP) challenges;
- Acknowledge the main challenges that influence HR practices and processes in an international context;
- Understand the importance of evaluating the effectiveness of HRM activities through workforce analysis.

---

**Syllabus**

**PART A - PEOPLE, WORK AND ORGANIZATIONS: CURRENT CHALLENGES  
DOWNSIZING AND RESTRUCTURING**

1. The Downsizing Phenomenon and The Future of Work
2. Inplacement and Outplacement
3. The "New Business" in Work and Psychological Contract
4. Outsourcing risk management and limitations

**EMPLOYABILITY MANAGEMENT**

5. Absenteeism and turnover management
6. Employee retention management
7. Rewards and Benefits Systems in organizations

**PART B - STRATEGIC PLANNING OF PEOPLE IN ORGANIZATIONS**

8. HR planning aligned with the organization's strategy
- ENSURE HR SUPPLY**
9. Segmentation of the Internal Human Capital Supply in organizations

**HR EVALUATION AND ANALYSIS**

10. Job Interview
11. Psychoprofessional Profile of the role
12. Evaluation of performance by quantifiable objectives
13. Performance appraisal by objectives

**INFORMATION TECHNOLOGY (IT) FOR HR PLANNING**

14. Information Technology (IT) and Human Resources
15. HR Technology Assessment



---

### Teaching methodologies (including evaluation)

A. Distributed evaluation results from the following elements:

1. A 50% intermediate test;
2. Production of the activities requested, with 50% quotation.

A (without final exam) = (1) (50%) + (2) (50%) = 100%.

In order to approve through this model of evaluation, the student needs to have, at least, 8 out of 20 values in the written individual test (1) and have a weighted of the two components (1, 2) equal or superior to 9,5 values out of 20.

B. Evaluation is by Final Exam (100%)

---

### Main Bibliography

- Almeida, H. (2021). Gestão de Pessoas nas Organizações. Sílabas e Desafios: 3ª edição revista. Faro. (<http://www.silabas-e-desafios.pt/index.html>); [info@silabas-e-desafios.pt](mailto:info@silabas-e-desafios.pt) ).

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 15th Edition. London (United Kingdom).

To access the University of Algarve online library: <https://www.ualg.pt/en/content/news-1> (access all library information) and choose the option: Electronic resources

Or alternatively at: <https://www.ualg.pt/en/content/online-resources>

You can explore the preferred menus: Databases; b-on; ebooks.