

---

**Ano Letivo** 2020-21

---

**Unidade Curricular** GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

---

**Cursos** MARKETING (1.º ciclo)

---

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

---

**Código da Unidade Curricular** 15161100

---

**Área Científica** CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

---

**Sigla**

---

**Línguas de Aprendizagem** Português.

---

**Modalidade de ensino** Ensino presencial e à distância.

---

**Docente Responsável** Maria da Fé David Brás

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Maria da Fé David Brás	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	S1	42TP; 3OT	140	5

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

#### Precedências

Sem precedências

#### Conhecimentos Prévios recomendados

Não se aplica.

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

Os objetivos definidos para a Unidade Curricular são:

- 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**

### **Conteúdos programáticos da Unidade Curricular são :**

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

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

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

- Análise do Trabalho como ferramenta essencial para várias áreas da gestão Flexibilidade Laboral;

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

- Recrutamento, seleção, contratação das pessoas e sua integração e socialização Gestão de saídas, modalidades e consequências para a organização;

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

- Formação Profissional Gestão do Desempenho Gestão de Carreiras e gestão da carreira ao longo da vida.

---

### **Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular**

- Conhecer as diferentes atividades que integra a atração e gestão de talentos através do conhecimento da natureza e integração das atividades. Pretende-se que os estudantes desenvolvam competências permitindo: Analisar a função e produzir um perfil psicoprofissional, a partir do pedido.
- Conhecer as condições do mercado de recursos humanos. Distinguir os diferentes métodos de recrutamento para adaptar às necessidades existentes; Fazer uma entrevista de seleção sabendo utilizar critérios de seleção e conhecendo todo o processo de seleção.
- Usar metodologias de acolhimento e integração dos recursos humanos através do conhecimento de técnicas de socialização.
- Explicar as diferentes perspetivas da avaliação do desempenho, fomentando a compreensão da perspetiva do desenvolvimento de recursos humanos e da gestão do desempenho.
- Explicar as várias teorias e modelos de gestão de carreiras nas organizações e que possam Identificar e caracterizar os processos de formação nas empresas.

---

### Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas. A par das aulas teóricas, serão realizadas aulas práticas, consistindo em simulações, dinâmicas de grupo, análise e reflexão sobre textos, visualização de vídeos ou programas informáticos e resolução de casos práticos que poderão envolver seminários, visitas de estudo e/ou contacto com Especialistas da área da GRH.

- Avaliação da UC: - Componente de Avaliação por Frequência CAF (peso 40%) + Exame (peso 60%)
- Avaliação da CAF: 50% - Teste; 45% - Trabalho em grupo - e - 5% Assistência de Aulas

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

---

### Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

- Os objetivos de aprendizagem serão alcançados com base em métodos: expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo de acordo com o objetivo específico.
- As aulas teóricas assentam essencialmente nos métodos expositivos e interrogativos, não excluindo o recurso a métodos demonstrativos e ativos. As aulas teórico-práticas recorrerão essencialmente aos métodos demonstrativos e ativos não excluindo os dois métodos anteriores.
- De acordo com as necessidades das aulas teóricas e teórico-práticas serão utilizadas diversas técnicas, tais como: simulações, casos práticos, exercícios, jogos, brainstorming, etc.

É necessário que os discentes utilizem métodos exploratórios de estudo, direcionando-os através da bibliografia complementar e através da orientação do docente. Serão utilizadas várias técnicas e instrumentos de avaliação da aprendizagem em todas as aulas.

Uma metodologia de ensino diversificada permitirá desenvolver o sentido crítico e reflexivo, nomeadamente através da análise dos casos práticos apresentados e dos exercícios temáticos, numa lógica constante de integração da teoria e da prática.

Os métodos ativos fomentam o desenvolvimento das capacidades comunicacionais.

---

### Bibliografia principal

- Armstrong, M. & Taylor, S. (2012). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice . London: Koganpage.
- Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C.A. & Gomes, J.F., (2010), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano , Lisboa: Edições Sílabo.
- Hayes, D. K. & Ninemeier, J.D. (2009). Human Resources Management in the Hospitality Industry . New Jersey: Wiley
- Nickson, D. (2009) Human Resources for the Hospitality and Tourism Management . Amsterdam: Elsevier
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches P. G., Gomes (2010), Gestão de R.H., Métodos e práticas , Lisboa, Editora Lidel.
- Correia, A. D. (2008), A flexibilidade nas Empresas , Lisboa, editora Sílabo.
- Lopes dos Reis, F. (2010), Recrutamento, Seleção e Integração, Lisboa, Editora RH.
- Peretti, J.M. (2001), Recursos Humanos , Lisboa, Edições Sílabo. Seixo, J. M. (2010), Gestão do Desempenho , Lisboa,

---

**Academic Year** 2020-21

---

**Course unit** HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

---

**Courses** MARKETING

---

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

---

**Main Scientific Area**

---

**Acronym**

---

**Language of instruction** Portuguese.

---

**Teaching/Learning modality** Classroom-based and/or distance learning.

---

**Coordinating teacher** Maria da Fé David Brás

---

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Maria da Fé David Brás	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 Applicable.

---

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

The objectives defined for the course are:

- Provide the acquisition by students of frameworks, knowledge and skills that facilitate the understanding of psychosocial phenomena involved in the Management of Human Resources of Organizations in order to enhance their intervention as managers and agents of change.
- To enable students to use the main methods and techniques of Human Resource Management applicable to the management of people in organizations.

#### Generic Skills :

- Define People Management, identify the objectives, know the Intervention Areas and the main Human Resources Management Techniques;
- Develop skills to use the main methods and techniques of People Management

---

## Syllabus

The course contents are:

### I - THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

- Historical evolution: from personnel management to strategic people management The areas of intervention of People Management;

### II - HUMAN RESOURCE PLANNING

- Labor Analysis as an essential tool for various areas of management Labor Flexibility;

### III - RECRUITMENT, SELECTION, SOCIALIZATION AND OUTPUT MANAGEMENT

- Recruitment, selection, hiring of people and their integration and socialization Management of outputs, modalities and consequences for the organization;

### IV - PEOPLE DEVELOPMENT

- Professional Training Performance Management Career Management and life-long career management

---

## Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives

Knowledge from the different activities that integrate the attraction and management of talent through knowledge of the nature and integration of activities.

It is intended that students develop skills by:

- Analyzing the function and producing a psychoprofessional profile, from the request.
- Know the conditions of the human resources market. Distinguish different recruitment methods to adapt to existing needs; Do a selection interview knowing how to use selection criteria and knowing the entire selection process.
- Use methodologies of reception and integration of human resources through the knowledge of socialization techniques.
- Explain the different perspectives of performance appraisal, fostering understanding of the perspective of human resource development and performance management.
- Explain the various theories and models of career management in organizations that can identify and characterize the training processes in companies

---

### Teaching methodologies (including evaluation)

Theoretical-practical classes. In addition to the theoretical classes, practical classes will be held, consisting of simulations, group dynamics, analysis and reflection on texts, video or computer programs and practical case resolution that may involve seminars, study visits and / or contact with Experts. from the HRM area.

- UC Assessment: - Frequency Assessment Component CAF (weight 40%) + Exam (weight 60%)
- CAF Rating: 50% - Test; 45% - Group Work - and - 5% Classroom Assistance

Examination Waiver: CAF > = 12 points

- If it is favorable to the student, the exam grade examines with the CAF to calculate the grade for admission to further exams during the school year of obtaining the CAF.

- At the special time of course completion or grade improvement, the exam result corresponds to 100% of the grade of the UC.

- The student may use the CAF obtained in the previous school year at UC, upon prior written request to the teacher

---

### Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes

Learning objectives will be achieved based on methods: expository, interrogative, demonstrative and active according to the specific objective.

Theoretical classes are essentially based on expository and interrogative methods, not excluding the use of demonstrative and active methods. Theoretical-practical classes will use essentially the demonstrative and active methods not excluding the two previous methods. According to the needs of theoretical and practical classes will be used several techniques, such as: simulations, case studies, exercises, games, brainstorming, etc.

It is necessary that the students use exploratory methods of study, directing them through the complementary bibliography and through the guidance of the teacher. Various learning assessment techniques and tools will be used in all classes.

A diversified teaching methodology will allow the development of critical and reflective meaning, namely through the analysis of the presented case studies and thematic exercises, in a constant logic of integration of theory and practice.

Active methods foster the development of communication skills.

---

### Main Bibliography

- Armstrong, M. & Taylor, S. (2012). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice . London: Koganpage.
- Hayes, D. K. & Ninemeier, J.D. (2009). Human Resources Management in the Hospitality Industry . New Jersey: Willey
- Nickson, D. (2009) Human Resources for the Hospitality and Tourism Management . Amsterdam: Elsevier