

---

**Ano Letivo** 2021-22

---

**Unidade Curricular** GESTÃO ESTRATÉGICA DE RH

---

**Cursos** GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (2.º Ciclo)

---

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

---

**Código da Unidade Curricular** 17001000

---

**Área Científica** GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

---

**Sigla**

---

**Código CNAEF (3 dígitos)** 345

---

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

---

**Línguas de Aprendizagem** Português (os alunos estrangeiros terão acesso a materiais em inglês, francês e espanhol)

**Modalidade de ensino**

Presencial e/ou à distância.

**Docente Responsável**

Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras

| DOCENTE  | TIPO DE AULA | TURMAS | TOTAL HORAS DE CONTACTO (*) |
|--|--------------|--------|-----------------------------|
| Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras | TP           | TP1    | 22TP                        |
| Francisco José Simões Pinto                          | TP           | TP1    | 8TP                         |

\* 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 |
|-----|---------------------------|-------------------|--------------------------|------|
| 1º  | S1                        | 30TP; 5OT         | 140                      | 5    |

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

**Precedências**

Sem precedências

**Conhecimentos Prévios recomendados**

Licenciatura

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

No final do semestre os alunos deverão ser capazes de:

- Caracterizar os principais processos da gestão estratégica e do planeamento estratégico;
- Identificar os principais modelos de gestão estratégica;
- Definir o conceito de GRH;
- Identificar os principais papéis e funções da GRH;
- Analisar a mudança da GRH face ao ciclo de vida da empresa e a articulação entre estratégia organizacional e GRH;
- Identificar as melhores práticas da GRH;
- Discutir os problemas associados à subcontratação, teletrabalho, trabalho temporário e reengenharia.
- Analisar a temática subjacente à interface trabalho-família, caracterizar as várias políticas amigas da família e qual o papel da GRH
- Identificar estratégias associadas ao processo de expatriação, multiculturalidade e discriminação

Pretende-se desenvolver competências em:

- Reflexão crítica através da análise dos casos práticos apresentados e dos exercícios temáticos, numa lógica constante de integração da teoria e da prática;
  - Trabalho em equipa.
- 

### **Conteúdos programáticos**

#### **1. Gestão estratégica. Contexto interno e externo**

#### **2. Ciclo da estratégia, análise swot e balance scorecard.**

#### **3. Gestão Estratégica de Recursos Humanos e envolvente socioeconómica**

##### ***3.1. Teletrabalho, subcontratação, trabalho temporário, processos de reestruturação e reengenharia.***

##### ***3.2. Interface trabalho-família e família-trabalho: O papel da GRH***

##### ***3.3. Gestão internacional, multicultural e discriminação de Recursos Humanos***

##### ***3.4. Temas atuais em GRH: para debate e reflexão***

---

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

Os objetivos de aprendizagem serão alcançados com recurso a métodos demonstrativo e ativo. Serão utilizadas diversas técnicas, tais como: casos práticos, exercícios, análise de artigos científicos, etc. As aulas incluem a exposição da matéria e debate com os alunos, análise de casos e resolução de exercícios práticos. As aulas de OT são dedicadas exclusivamente a atividades práticas de apoio à aprendizagem.

A avaliação contínua é obrigatória e consiste em:

A. Trabalho de equipa (com apresentação oral): 50%

B. 1 Teste: 50%

Os alunos que não obtiverem uma média final mínima de 9.5/20 valores na avaliação contínua realizarão um exame final em conformidade com a regulamentação vigente na UAAlg: Exame final (recurso e melhoria): 100%

### **Bibliografia principal**

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.

Pinto, F. (2009). *Balanced Scorecard ¿ Alinhar mudança, estratégia e performance nos serviços públicos*. Lisboa: Edições Sílabo (2ª edição).

Rego, A., & Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Lisboa: RH Editora.

Santos, A. (2008). *Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e instrumentos*. Lisboa: Escolar Editora.

Teixeira, S. (2013). *Gestão das Organizações* (3ªEd.). Lisboa: [Escolar Editora](#).

Van den Berg, G., & Pietersma, P. (2015). *Os principais modelos de gestão*. Lisboa: Actual Editora.

**NOTA: AO LONGO DO SEMESTRE SERÃO INDICADOS ARTIGOS CIENTÍFICOS PARA COMPLEMENTO DO ESTUDO**

---

**Academic Year** 2021-22

---

**Course unit** STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

---

**Courses** HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  
Common Branch

---

**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)** 3;8;10

---

**Language of instruction** Portuguese

---

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

**Coordinating teacher** Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras

| Teaching staff                                       | Type | Classes | Hours (*) |
|--|------|---------|-----------|
| Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras | TP   | TP1     | 22TP      |
| Francisco José Simões Pinto                          | TP   | TP1     | 8TP       |

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

| Contact hours | T | TP | PL | TC | S | E | OT | O | Total |
|---------------|---|----|----|----|---|---|----|---|-------|
|               | 0 | 30 | 0  | 0  | 0 | 0 | 5  | 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

Academic Degree

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

At the end of the semester students should be able to:

- Characterize the main processes of strategic management and strategic planning;
- Identify the main strategic management models;
- Define the concept of SHRM;
- Identify the major roles and functions of SHRM;
- Analyse the change of SHRM over the company's life cycle and the link between organizational strategy and SHRM;
- Identify the best practices of SHRM;
- Discuss the problems associated with the outsourcing, teleworking and temporary work;
- Analyse the underlying theme to the work-family interface, characterize the various family friendly policies and the role of SHRM;
- Identify strategies associated with the expatriation process.

It is intended to develop skills in:

- Critical reflection by analysing the case studies and the thematic exercises presented, in a constant logic of the theory and practice integration;
- Teamwork spirit.

## Syllabus

1. Strategic management. Internal and external context
  2. Strategy cycle, swot analysis and balance scorecard
  3. Strategic Human Resource Management and socioeconomic environment
    - 3.2. *Teleworking, subcontracting, temporary work and restructuring processes*
    - 3.1. *Work-family and family-work interface: The role of HRM*
    - 3.3. *International HRM, multiculturalism and discrimination.*
  - 3.4. New challenges for HRM for debate and discussion
- 

## Teaching methodologies (including evaluation)

Learning objectives will be achieved by using the demonstrative and active methods. The practical classes include the exposition of the subjects and debate with students, case analysis and resolution of practical exercises. PL classes are dedicated exclusively to practical activities to support learning.

Continuous evaluation is obligatory and consists of:

- A. Group work (with oral presentation): 50%
- B. 1 evaluation test: 50%

Students who do not obtain a minimum final grade of 9.5 / 20 points in the continuous evaluation will hold a final examination in accordance with the current legislation in UALG. Final Exam: 100%

---

## Main Bibliography

- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªEd.) Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinto, F. (2009). *Balanced Scorecard - Alinhar mudança, estratégia e performance nos serviços públicos*. Lisboa: Edições Sílabo (2ª edição).
- Rego, A., & Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Lisboa: RH Editora.
- Ferreira, A., Martinez, L., Nunes, F., & Duarte, H. (2015). *GRH para gestores*. Lisboa: RH Editora.
- Santos, A. (2008). *Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e instrumentos*. Lisboa: Escolar Editora.
- Teixeira, S. (2013). *Gestão das Organizações* (3ªEd.). Lisboa: [Escolar Editora](#).
- Van den Berg, G., & Pietersma, P. (2015). *Os principais modelos de gestão*. Lisboa: Actual Editora.

**NOTE: THROUGHOUT THE SEMESTER WILL BE GIVEN SCIENTIFIC ARTICLES TO COMPLEMENT THE STUDY**