

1. Caracterização da Unidade Curricular

1.1. Designação da Unidade Curricular

1.1.1. Designação

Gestão de Recursos Humanos

Curso(s):

Finanças Empresarias (P.L.)

Finanças Empresariais

1.1.2. *Designation*

Human Resource Management

Course(s):

Degree in Corporate Finance

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:	0000:00	(TC) Trabalho de Campo:	0000:00
(TP) Teórico-Práticas:	0045:00	(OT) Orientação Tutorial:	0011:00
(P) Práticas:	0000:00	(E) Estágio:	0000:00
(PL) Práticas Laboratoriais:	0000:00	(O) Outras:	0000:00
(S) Seminário:	0000:00		
Horas Contacto:	0056:00		

1.5.2. Contact hours

(T) Theoretical:	0000:00	(TC) Field Work:	0000:00
(TP) Theoretical-practical:	0045:00	(OT) Tutorial Guidance:	0011:00
(P) Practical:	0000:00	(E) Internship:	0000:00
(PL) Laboratory practices:	0000:00	(O) Other:	0000:00
(S) Seminar:	0000:00		
Contact Hours:	0056:00		

1.5.3. % Horas de contacto à distância

Sem horas de contacto à distância

1.5.4. % Remote contact hours

No remote hours

1.6. ECTS

4

2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular

2.1. Docente responsável e carga letiva (preencher o nome completo)

ANA MARIA DA SILVA BARBOSA SOTOMAYOR

TPFD31 (3 horas semanais; 45 horas semestrais)

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

ANA MARIA DA SILVA BARBOSA SOTOMAYOR

TPFD31 (3 week hours; 45 semester hours)

3. Outros docentes e respetivas cargas letivas na Unidade Curricular

3.1. Outros docentes e respetivas carga letivas

MARIA LUÍSA FERNANDES DE CARVALHO E SILVA

TPFD32 (3 horas semanais; 45 horas semestrais)

MARIA TERESA FORTUNATO PEREIRA ESTEVES

TPFN31 (3 horas semanais; 45 horas semestrais)

3.2. *Other academic staff and lecturing load*

MARIA LUÍSA FERNANDES DE CARVALHO E SILVA

TPFD32 (3 week hours; 45 semester hours)

MARIA TERESA FORTUNATO PEREIRA ESTEVES

TPFN31 (3 week hours; 45 semester hours)

4. Objetivos de aprendizagem

4.1. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

4.2. *Learning objectives and their compatibility with the teaching method (knowledge, skills and competencies to be developed by students)*

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. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos

6.1. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Os objetivos da unidade curricular pretendem sensibilizar os alunos para os conceitos básicos da gestão de recursos humanos.

Os pontos que integram o conteúdo programático da unidade curricular são particularmente importantes para garantir que os alunos entendam, entre outros, os seguintes aspetos: os diferentes métodos de recrutamento e seleção, a importância do processo de acolhimento e integração, as diferentes fontes de avaliação de desempenho, os principais problemas da avaliação de desempenho, as diferentes componentes de um sistema de recompensas, a importância das recompensas não monetárias, o ciclo de formação, o conceito de carreira profissional, os métodos de gestão e desenvolvimento de carreiras, o conceito de competências, os tipos de competências e os métodos de gestão de competências

6.2. *Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's objectives*

7. Metodologias de ensino

7.1. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico

Aulas teórico-práticas, com recurso a estudos de casos práticos. Privilegiam-se os métodos expositivos, participativos e ativos.

Todos materiais de apoio às aulas são colocados na plataforma de Moodle e estão disponíveis para todos os alunos inscritos na unidade curricular. Incluem o programa da unidade curricular, o regime de avaliação e os slides de PowerPoint de apoio à leção dos diferentes capítulos do programa. De igual modo, qualquer informação que tenha de ser comunicada aos alunos é feita através da plataforma de Moodle.

7.2. *Teaching and learning methodologies specific to the curricular unit articulated with the pedagogical model*

Theoretical and practical classes, using case studies. The expository, participatory and active methods are privileged.

All class support materials are placed on the Moodle platform and are available to all students enrolled in the course. They include the program of the curricular unit, the evaluation regime and PowerPoint slides to support the teaching of the different chapters of the program. Likewise, any information that needs to be communicated to students is done through the Moodle platform

8. Avaliação

8.1 Avaliação

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). Os testes individuais são realizados em sala de aula.

Para estar em avaliação contínua os alunos têm de ter uma taxa de presença em sala de aula igual ou superior a 70%. Não há nota mínima nos momentos de avaliação.

Alternativamente o aluno pode realizar um exame final escrito (100% da nota final)

8.2 Evaluation

The ongoing evaluation scheme consists of two individual written tests (1st test - 30% of the final grade; and 2nd teste 40% of the final grade), a team work (15% of the final grade) and the classroom presentation of the team work (15% of the final grade). The individual written tests are carried out in the classroom.

To be in ongoing evaluation students must have a classroom attendance rate equal or greater than 70%. In assessment moments there is no minimum grade.

Alternatively the student may take a final written exam (100% of the final grade)

9. Demonstração da coerência das metodologias

9.1. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da Unidade Curricular

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 a capacidade dos alunos para trabalhar em equipa.

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

9.2. *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 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.

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, they can choose to be evaluated through one final written examination.

10. Bibliografia de consulta/existência obrigatória

Camara, P. B.; Guerra, P. B.; & Rodrigues, J. V. (2013). *H umanator 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.

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.

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

Sotomayor, A. M. (2025). *Princípios de gestão de recursos humanos* (2ª ed.) . Lisboa: Rei dos Livros.

Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2016). *Gestão de recursos humanos ? métodos e práticas* (10ª ed.). Lisboa: Lidel.

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

11. Observações

11.1. Observações

11.2. Observations
