

<p><b>POLI</b>          ESCOLA SUPERIOR          TECNOLOGIA          GESTÃO  <b>TÉCNICO</b>  <b>GUARDA</b></p>	<p><b>GUIA DE FUNCIONAMENTO          DA UNIDADE CURRICULAR          (GFUC)</b></p>	<p><b>MODELO</b>          PED.008.03</p>
--	--	--

<i>Curso</i>	<b>Marketing</b>						
<i>Unidade curricular (UC)</i>	<b>Gestão de Recursos Humanos</b>						
<i>Ano letivo</i>	2023/2024	<i>Ano</i>	2.º	<i>Período</i>	1.º semestre	<i>ECTS</i>	6
<i>Regime</i>	Obrigatório	<i>Tempo de trabalho (horas)</i>		Total: 168	Contacto: 60		
<i>Docente(s)</i>	Dina Teixeira						
<input type="checkbox"/> <i>Responsável da UC ou</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>Coordenador(a) Área/Grupo Disciplinar</i> <input type="checkbox"/> <i>Regente (cf. situação de cada Escola)</i>	Prof. Amândio Baía						

## GFUC PREVISTO

### 1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Pretende-se dar a conhecer e familiarizar os alunos com as principais práticas de gestão de recursos humanos, salientando a sua importância para o alcance dos objetivos organizacionais. Compreender o papel do Gestor de Recursos Humanos na Organização.

### 2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

#### 1 - A Administração de Recursos Humanos

- 1.1. A Importância da Gestão de Recursos Humanos
- 1.2. O Conteúdo da Função
- 1.3. Os desafios atuais da Gestão de Recursos Humanos
- 1.4. A Motivação: Ciclo motivacional e as principais teorias

#### 2. Descrição e Análise de Funções (DAF)

- 2.1. Objetivos e aplicações
- 2.2. Modelos de DAF
- 2.3. Importância da DAF para as restantes práticas de GRH

#### 3. Recrutamento e Seleção

- 3.1. Noção e tipos de recrutamento
- 3.2. Métodos de recrutamento
- 3.3. Métodos e técnicas de seleção

#### 4. Acolhimento e Integração

- 4.1. Socialização e acolhimento
- 4.2. Táticas de socialização organizacional
- 4.3. O Manual de Acolhimento

#### 5. A Gestão de carreiras

- 5.1. Perspetiva tradicional vs perspetiva contemporânea
- 5.2. Tipologias de carreiras
- 5.3. Carreiras proteanas

#### 6. Sistemas de Avaliação do Desempenho

- 6.1. Conceitos, Objetivos, critérios e vantagens
- 6.2. Aplicações práticas

<p><b>POLI</b>  <b>ESCOLA SUPERIOR</b>  <b>TECNOLOGIA</b>  <b>GESTÃO</b></p> <p><b>TÉCNICO</b>  <b>GUARDA</b></p>	<p><b>GUIA DE FUNCIONAMENTO</b>  <b>DA UNIDADE CURRICULAR</b>  (GFUC)</p>	<p><b>MODELO</b>  PED.008.03</p>
---	---	--------------------------------------

## **7. Planeamento de Recursos Humanos**

- 7.1. O planeamento de RH
- 7.2. Construção de um Plano de RH

## **8. Sistemas de Recompensa**

- 8.1. Objetivos
- 8.2. Componentes
- 8.3. Política Salarial

## **9. Higiene e Segurança no local de trabalho**

- 9.1. Os custos dos acidentes
- 9.2. Higiene e medicina do trabalho
- 9.3. A Gestão do stress
- 9.4. Contributos da ergonomia

## **10. Formação de Pessoal**

- 10.1. A Formação Profissional
- 10.2. A execução do Plano de formação

## **11. Gestão Económica do Trabalho**

- 11.1. Indicadores da Gestão Económica do trabalho
- 11.2. O Balanço Social e o Relatório Único

## **6. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS COM OS OBJETIVOS DA UC**

*A cada capítulo corresponde uma determinada função do Gestor de Recursos Humanos, contribuindo assim para uma visão integrada do papel do Gestor: Motivação (cap.1), análise e descrição de cargos (cap.2), recrutamento, seleção (cap.3), acolhimento e integração (cap.4), gestão de carreiras (cap.5), avaliação de desempenho (cap.6), planeamento de recursos humanos (cap.7), sistemas de recompensas (cap.8), higiene, segurança e ergonomia (cap.9), a formação (cap.10) e os indicadores do balanço social (cap. 11).*

## **7. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL**

### **Leitura Obrigatória**

- Câmara, Pedro B. et al (2013), Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial, 6ª edição, Publicações Dom Quixote.
- Ceitil, M. (2006), Gestão de Recursos Humanos para o Século XXI, 1ª Edição, Edições Sílabo.
- Figueiredo, Elisa; Material Didático de apoio às aulas, ano letivo de 22/23;
- Gomes, Jorge F.; Cunha, Miguel Pina; Rego, Arménio; Cunha, Rita Campos; Cabral-Cardoso, Carlos e Marques, Carlos Alves (2015), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Edições Sílabo, 3ª Edição, Lisboa.
- Martínez, L. e outros (2013), Gerir Pessoas – 14 Exemplos de Boas Práticas em Portugal, 1ª Edição, Edições Sílabo.
- Peretti, Jean\_Marie (2007), Recursos Humanos, Edições Sílabo, Lisboa – Porto.

<p>POLI ESCOLA SUPERIOR TECNOLOGIA GESTÃO TÉCNICO GUARDA</p>	<p><b>GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)</b></p>	<p><b>MODELO</b> PED.008.03</p>
--	--	-------------------------------------

Sousa, Maria J. et al (2006), Gestão de Recursos Humanos – Métodos e práticas, Editora Lidel, Lisboa – Porto.

#### **Leitura recomendada**

Bratton, J. e Gold, J.; (2007), Human Resource Management: Theory and Practice, 4th Edition, N.Y.: Palgrave Macmillan.

Chiavenato, Idalberto (2010), Recursos Humanos: Edição Compacta, Editora Atlas.

Chiavenato, Idalberto (2006), O capital Humano nas organizações, 8ª Edição, Ed. Atlas.

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

## **8. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)**

*Ensino expositivo, estudo de casos e trabalho de campo.*

Realização de uma Frequência e/ou Exame, obtendo aprovação à disciplina quando a nota for igual ou superior a dez valores.

Para os alunos que optarem pela avaliação continua a nota final será obtida segundo a seguinte ponderação:

Nota Final = 0,6\* Nota Frequência/Exame + 0,1\*Avaliação contínua + 0,3\*Trabalho em Grupo

#### **Notas:**

**A avaliação contínua** resulta da resolução de casos práticos, exercícios e/ou artigos propostos pelo professor ao longo das aulas e assiduidade.

**O trabalho em grupo** consiste num estudo de campo onde se procura aplicar os conteúdos lecionados, sendo avaliado segundo os seguintes critérios: apresentação e discussão (20%), pesquisa bibliográfica (20%), aplicação de conteúdos lecionados (40%), propostas de intervenção e análise crítica dos resultados (20%).

**Os trabalhos realizados** são válidos quer na frequência quer no exame. Não são válidos na época de Recurso.

**Nota mínima nos testes = 7,0 valores**

## **9. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DAS METODOLOGIAS DE ENSINO COM OS OBJETIVOS DA UNIDADE CURRICULAR**

Procura-se expor a matéria de forma clara e concisa, utilizando o método expositivo, relaciona-se a teoria com a realidade empresarial, utilizando casos práticos, e finalmente orienta-se os alunos através de leituras e da realização de um trabalho de campo de forma a aplicar num contexto real os conhecimentos adquiridos.

O método expositivo é um método pedagógico centrado nos conteúdos, na transmissão oral de informação e conhecimentos. A estrutura, a sequência e o tipo dos conteúdos são definidos pelo professor. Este método é considerado o mais adequado e a solução mais eficaz para atingir os objetivos de formação definidos anteriormente.

Com o método de estudo de casos propõe-se a resolução de um problema que obrigará o aluno a descobrir por si próprio as possíveis resoluções. O aluno é o principal motor na busca de informações, conhecimentos e outras componentes desta metodologia. A vantagem do método é ensinar os alunos a

<p><b>POLI</b>  ESCOLA SUPERIOR  <b>TECNOLOGIA</b>  GESTÃO  <b>TÉCNICO</b>  <b>GUARDA</b></p>	<p><b>GUIA DE FUNCIONAMENTO  DA UNIDADE CURRICULAR</b>  (GFUC)</p>	<p><b>MODELO</b>  PED.008.03</p>
---	--	--------------------------------------

aprender. O professor transforma-se num tutor, facilitador, apoiando os alunos no processo de resolução do caso. Os alunos na sua tentativa de resolver o caso aprendem a matéria lecionada.

## CONTACTOS E HORÁRIO DE ATENDIMENTO

E-mail: [dteixeira@ipg.pt](mailto:dteixeira@ipg.pt)

Telefone: +351271220111 (Extensão: 1237)

Gabinete nº: 37

**Horário de Atendimento:**

## DATA

**18 de setembro de 2023**

## ASSINATURAS

*Assinatura dos Docentes, Responsável/Coordenador(a)/Regente da UC ou Área/Grupo Disciplinar*

O(A) Docente

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

O(A) Responsável pela Área/Grupo Disciplinar

\_\_\_\_\_  
(assinatura)

Assinatura na qualidade de (clicar)

\_\_\_\_\_