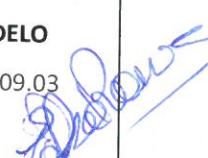


POLI ESCOLA SUPERIOR TURISMO HOTELARIA TÉCNICO GUARDA	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)	MODELO PED.009.03 
---	--	--

Curso	Gestão Hoteleira (GH), Turismo e Lazer (TL) e Restauração e Catering (RC)						
Unidade curricular (UC)	Gestão de Recursos Humanos						
Ano letivo	2023/2024	Ano	1.º	Período	1.º semestre	ECTS	4
Regime	Obrigatório	Tempo de trabalho (horas)			Total: 109	Contacto: 45	
Docente(s)	Elsa Maria Costa Ventura Ramos						
☐ Responsável	da UC ou		Clique				
☐ Coordenador(a)	Área/Grupo Disciplinar						
☐ Regente	(cf. situação de cada Escola)						

GFUC PREVISTO

1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

O programa de GRH visa complementar os conhecimentos obtidos noutras unidades curriculares da licenciatura, conduzindo ao desenvolvimento de competências para a formulação e implementação de políticas, estratégias e práticas de gestão dos recursos humanos.

Pretende-se que os alunos adquiram conhecimentos em termos de conceitos e práticas associadas às principais áreas de intervenção no domínio da gestão de pessoas, nomeadamente: os processos de recrutamento; seleção e integração das pessoas nas organizações; a avaliação de desempenho; as relações interpessoais; a formação e a gestão de remunerações e outras compensações. No final, o aluno deverá ter conhecimentos que lhe permitam recrutar, selecionar, gerir e avaliar as pessoas dentro de uma organização.

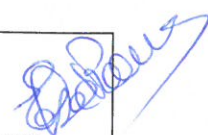
2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

Capítulo 1 – A Gestão dos Recursos Humanos

- 1.1. A fundamentação da GRH e sua evolução
- 1.2. Conteúdo da função de Recursos Humanos (papéis e Responsabilidade)
- 1.3. Gestão administrativa, gestão funcional e gestão de pessoas
- 1.4. Os desafios da GRH

Capítulo 2 – Recrutamento e Seleção de Pessoal, Acolhimento e Integração

- 2.1. Objetivos do recrutamento e seleção
- 2.2. Consequências da contratação inadequada
- 2.3. Critérios de recrutamento e seleção
- 2.4. Formas e fontes de recrutamento
- 2.5. Métodos de seleção

POLI ESCOLA SUPERIOR TURISMO HOTELARIA TÉCNICO GUARDA	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)	 MODELO PED.009.03
---	---	---

2.6. Seleção, acolhimento e integração

Capítulo 3 – Descrição e análise de cargos/funções

3.1. Importância da análise de cargos e seus objetivos

3.2. Processo de análise e descrição de funções

3.3. Enriquecimento e alargamento de cargos

Capítulo 4 – Sistemas de recompensas

4.1. Conceitos e objetivos de um sistema de recompensa

4.2. Tipos de sistemas de recompensas

4.3. Sistemas de recompensas e fatores motivacionais

4.4. As recompensas extrínsecas e intrínsecas

4.5. Processamento de salários

Capítulo 5 – Sistemas de avaliação de desempenho

5.1. Conceito e objetivos

5.2. Critérios, avaliadores e periodicidade

5.3. Métodos tradicionais e contemporâneos

5.4. Erros mais comuns

5.5. A avaliação de desempenho face à GRH

Capítulo 6 – Desenvolvimento e gestão de competências

6.1. Competências individuais e competências organizacionais

6.2. Modelos de gestão de competências

6.3. Métodos de identificação de competências

Capítulo 7 - Desenvolvimento de carreiras

7.1. Objetivos do desenvolvimento de carreiras

7.2. Estádios e movimentações de carreira

7.3. Planos de sucessão

7.4. Coaching, mentoring e outplacement

Capítulo 8 – Relações interpessoais

8.1. Relações com chefias e colegas

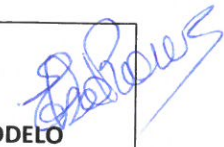
8.2. Gestão de conflitos

8.3. Representação dos trabalhadores na organização

Capítulo 9 – Organizações em mudança

9.1. A mudança nas organizações

9.2. Causas e fontes de mudança

POLI ESCOLA SUPERIOR TURISMO HOTELARIA TÉCNICO GUARDA	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)	 MODELO PED.009.03
---	--	---

9.3. Fatores de resistência à mudança

9.4. Agentes de mudança

3. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS COM OS OBJETIVOS DA UC

A presente unidade curricular através dos conteúdos programáticos desenvolvidos em 9 capítulos, visa contribuir para a formação integral do aluno como pessoa e futuro profissional de um setor com grande especificidade como é a hotelaria e restauração. Nesse sentido será transmitida a importância e sensibilizada a consciência para o gesto profissional, a necessidade de saber ser, saber estar e saber fazer no domínio técnico, operacional instrumental e fundamentalmente relacional, de forma integrada e sistémica.

No final o aluno deverá ser capaz de, autonomamente, poder vir a participar e desenvolver a sua atividade nomeadamente ao nível da organização, desenvolvimento e aplicação de fundamentos de gestão nas empresas e organizações onde venham a estar integrados.

4. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL

Obrigatória:

Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P.G. & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e Práticas*. Lisboa: Lidel.

Recomendada:

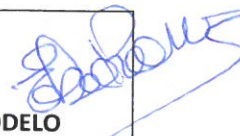
Bratton, J. & Gold, J. (2007). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 4th Edition, N.Y.: Palgrave Macmillan.

Caetano, A. & Vala, J. (2002). *Gestão de Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas*. 2ªed. RH Editora.

Câmara, P.B. et al (2001). *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Publicações Dom Quixote.

Mullins, L. (2001). *Hospitality management and organizational behaviour*. 4th ed. Pearson/Longman

Peretti, Jean_Marie (2007). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo.

POLI ESCOLA SUPERIOR TURISMO HOTELARIA TÉCNICO GUARDA	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)	 MODELO PED.009.03
---	--	--

Seixo, J. (2007) *Gestão do Desempenho: Manual Prático*. 4ª ed. Lidel.

Verson, K. (2001) *Managing human resources in the hospitality industry: an experiential approach*. New Jersey: Prentice-Hall.

Sites e Revistas da Especialidade:

Recursos Humanos Magazine (<http://www.rhmagazine.publ.pt/>)

RHOnline – O clique dos Recursos Humanos (<http://www.rhonline.pt/>)

APG – Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (<http://www.apg.pt>)

Humanet – Recursos Humanos e Gestão (<http://human.pt/>)

Stepstone – Líder Europeu em Gestão de Carreiras e Serviços de Recrutamento Online (<http://www.stepstone.pt/>)

RHPortal – O mais completo portal de Recursos Humanos (<http://rhportal.com.br/>)

RHMais – Mais pelas Pessoas – People First (<http://rhmais.pt/index.asp>)

RH Turismo – Recursos Humanos no Turismo (<http://rhturismo.net/>)

5. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)

Avaliação Contínua: O resultado da avaliação em cada momento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e refletirá a média do desempenho do aluno de acordo com os momentos de avaliação definidos. Em cada um dos instrumentos de avaliação, o aluno terá de obter nota mínima de 7,5 valores.

- Frequência – 50%
- Trabalho Prático de grupo - 50%

Avaliação Final: Caso o aluno transite para a Avaliação Final, nenhum dos instrumentos de avaliação contínua indicados anteriormente será considerado para a nota final.

- Exame Teórico Prático – 100%

6. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DAS METODOLOGIAS DE ENSINO COM OS OBJETIVOS DA UC

Para se atingirem os objetivos propostos a metodologia na unidade curricular assenta em princípios de formação teórico-prática, com enfoque na partilha, análise e estudo de casos reais. Sempre que possível

POLI ESCOLA SUPERIOR TURISMO HOTELARIA TÉCNICO GUARDA	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR (GFUC)	MODELO PED.009.03
---	--	-----------------------------

será promovida a interação e debate de ideias de forma a serem aplicados os conceitos e as técnicas de gestão empresarial no setor da hotelaria e restauração.

7. REGIME DE ASSIDUIDADE

Na avaliação contínua, em época normal, requer-se a presença em 75% do total de aulas lecionadas a discentes com estatuto normal.

8. CONTACTOS E HORÁRIO DE ATENDIMENTO

Contactos: elsaramos@ipg.pt

Horário de Atendimento: 2ªF das 10h às 11h.

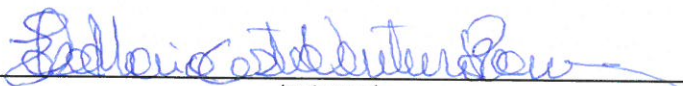
DATA

25 de setembro de 2023

ASSINATURAS

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

O(A) Docente


 (assinatura)

O(A) Coordenador(a) da Área/Grupo Disciplinar


 (assinatura)