



INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR  
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

<b>CURSO</b>	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	<b>ANO LECTIVO</b>	2010/2011
--------------	--	--------------------	-----------

*2010*

**FICHA DA UNIDADE CURRICULAR**

<b>Unidade Curricular</b>	RECRUTAMENTO E SELECÇÃO		
<b>Área Científica</b>	RECURSOS HUMANOS		
<b>Classificação curricular</b>	OBRIGATÓRIA	<b>Ano / Semestre</b>	3º Ano / 1º Semestre

<b>Créditos ECTS</b>	<b>Horas de trabalho do aluno</b>	<b>Carga horária das sessões de ensino</b>	
		Natureza Colectiva (NC)	Orientação Tutorial (OT)
5,5	150	60 TP	17

<b>DOCENTES</b>		<b>CATEGORIA</b>
Responsável	Maria Fernanda Pires Aparício	Professora Adjunta
Teóricas		
Teórico-Práticas	Maria Fernanda Pires Aparício	Professora Adjunta
Práticas		
Prático-Laboratorial		

**OBJECTIVOS**

Saber recrutar e seleccionar pessoas adequadas ao sucesso dos negócios. Conhecer o papel do recrutamento e da selecção na gestão de Recursos Humanos. Prever e planear as carreiras no seio da organização atraindo talentos necessários ao sucesso empresarial. Conhecer os métodos e técnicas utilizados no recrutamento e selecção. Compreender o processo de concepção e implementação de algumas das técnicas específicas de análise de funções, de recrutamento e de selecção profissional. Ser capaz de definir e avaliar a qualidade e valor de um processo de Recrutamento e Selecção; • Treinar a capacidade de interpretação e de análise das técnicas psicométricas e dos testes em geral. Elaborar relatórios finais e outros documentos de apoio á decisão

**PROGRAMA PREVISTO**

Planeamento estratégico de RH e o sucesso empresarial. Evolução do mercado de emprego e perspectiva histórica evolutiva do recrutamento e selecção profissional. Recolha de informação e identificação da necessidade. A análise de funções e a definição de metodologias de intervenção em gestão de competências. Aspectos metodológicos na concepção de um assessment center. Desenvolver, implementar, orçamentar, executar e acompanhar o recrutamento, a selecção e processos de colocação. A definição e elaboração de perfis de candidatos. Definir a estratégia de atracção e recrutamento. Planear, executar e decidir sobre os métodos e processos de selecção. A psicométrica e outros preditores de desempenho; Baterias de testes psicológicos; Testes de personalidade, de interesses e

questionários de motivação; Teste projectivos e sua utilização em Selecção Profissional. Análise de dados biográficos, tipos de entrevistas psicológica, testes psicológicos e de avaliação de personalidade, provas de grupo e provas situacionais. A decisão final, definição de critérios e elaboração de relatórios. A entrevista de negociação, a fase de informação, condições de admissão, o contrato psicológico e acolhimento e a integração na empresa. Avaliação e controlo dos processos de recrutamento e Selecção. Tipologias de Selecção Profissional; Aspectos deontológicos e de ética profissional no recrutamento e selecção,

#### BIBLIOGRAFIA

- Ceitol, M.(2004). **Sociedade, gestão e Competências – Novas dinâmicas para o sucesso das pessoas e das organizações.** Lisboa: Ed. Sílabo
- Ceitol, M.(2006). **Gestão e Desenvolvimento de Competências.** Lisboa: Ed. Sílabo
- Cook, M. (2001). **Personel Selection: Adding value through people.** Chichester:Jonh Willey & Son
- Vala, J, Caetano, A.(2002). **Gestão de recursos Humanos - Contextos, processos e técnicas.**Lisboa: RH Editora

#### WEBGRAFIA

#### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Avaliação Contínua	Assiduidade às aulas
Avaliação Periódica	Trabalhos individuais
Avaliação Final	Teste Final

#### OBSERVAÇÕES

**Realização de 3 trabalhos individuais (30%) sobre métodos e processos de selecção profissional e um teste final para avaliação de conhecimentos teóricos (60%) e assiduidade às aulas (10%).**  
**Estudante /Trabalhador teste final de conhecimentos (100%)**

#### HORÁRIO DE ORIENTAÇÃO TUTORIAL

Dia	Horário	Local
-----	---------	-------