

**Escola Superior de Gestão de Tomar**

**Ano letivo: 2023/2024**

**Mestrado em Gestão**

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 4406/2017 - 22/05/2017

**Ficha da Unidade Curricular: Gestão Estratégica de Recursos Humanos**

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:30.0;

Ano | Semestre: 1 | S2

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92958

Área Científica: Gestão

**Docente Responsável**

João Pedro Dias Fontes da Costa

Professor Adjunto

**Objetivos de Aprendizagem**

Contextualizar a gestão estratégica de Recursos Humanos na atualidade.

Identificar e descrever os principais processos e práticas de gestão de recursos humanos.

**Objetivos de Aprendizagem (detalhado)**

Descrever a importância do alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa;

Descrever o processo de recrutamento e seleção;

Identificar os métodos e técnicas de recrutamento e seleção;

Identificar as estratégias de socialização e acolhimento;

Descrever o processo de gestão da formação e de competências;

Identificar os métodos e técnicas de desenvolvimento de competências;

Descrever as componentes das recompensas;

Descrever os modelos de carreira;

Descrever o processo de avaliação e gestão do desempenho;

Identificar as fontes e métodos de avaliação de desempenho.

Contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente a Igualdade de Género (5) e Reduzir as desigualdades (10), nos processos de GRH nas organizações.

## **Conteúdos Programáticos**

1. Gestão estratégica de pessoas
2. Recrutamento, selecção e acolhimento
3. Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de Competência
4. Carreiras e sistemas de recompensas
5. Avaliação e gestão do desempenho

## **Conteúdos Programáticos (detalhado)**

1. Gestão estratégica de pessoas
  - 1.1. Gestão de RH no Contexto da Organização e Factores Envolventes
  - 1.2. Alinhamento entre as Estratégias de RH e os Resultados da Empresa
2. Recrutamento, selecção e acolhimento
  - 2.1. Definição de recrutamento, selecção e acolhimento
  - 2.2. Processo
  - 2.3. Métodos de recrutamento e selecção
  - 2.4. Estratégias de socialização
3. Gestão da formação, desenvolvimento do potencial e de competência
  - 3.1. Definições.
  - 3.2. Perspetiva à abordagem de competências.
  - 3.3. Competências do gestor.
  - 3.4. Modelo de gestão de competências
  - 3.5. Métodos e técnicas de desenvolvimento de competências.
4. Carreiras e sistemas de recompensas
  - 4.1. Definições.
  - 4.2. Tipologias e âncoras de carreira
  - 4.3. Teorias e modelos de carreira
  - 4.4. Componentes da compensação
5. Avaliação e gestão do desempenho
  - 5.1. Definição e objectivos.
  - 5.2. Gestão de desempenho.
  - 5.3. Processo contínuo de gestão de desempenho.
  - 5.4. Fases da avaliação de desempenho
  - 5.5. Fontes de avaliação.
  - 5.6. Métodos de avaliação do desempenho
  - 5.7. Erros e enviesamentos na avaliação de desempenho

## **Metodologias de avaliação**

I. Avaliação Contínua - Realização de teste escrito e de um trabalho de grupo:

- a) 1 teste escrito – ponderação de 60%.

b) Trabalho de grupo (3 elementos) – ponderação de 40%;

A informação acerca da temática, estrutura/ forma dos trabalhos de grupo, será disponibilizada no moodle.

Para todos os momentos de avaliação é exigida uma nota mínima de oito valores. A média das notas

deverá perfazer um mínimo de dez valores.

### **Software utilizado em aula**

### **Estágio**

### **Bibliografia recomendada**

### **Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos**

Os conteúdos definidos são coerentes com os objetivos da unidade curricular, na medida em que, permitem aos estudantes desenvolver competências de base, no âmbito da gestão de recursos humanos, focando os conceitos, modelos e práticas essenciais. Considerando a natureza da unidade curricular, os conteúdos estão de acordo com os objetivos de aprendizagem ao nível dos conceitos e instrumentos utilizados na gestão de recursos humanos.

### **Metodologias de ensino**

Considerando a natureza da unidade curricular, a orientação metodológica será desenvolvida com recurso a métodos expositivo e interrogatório, realização de dinâmicas de grupos, exercícios e análise de casos.

### **Coerência das metodologias de ensino com os objetivos**

As metodologias de ensino, teórico-práticas permitem a ligação entre as competências a adquirir pelos estudantes e a gestão estratégica de recursos humanos nas organizações, bem como uma maior eficácia na aprendizagem, em termos de conhecimentos estruturais, atendendo ao facto de ser uma unidade de base formativa, no domínio da gestão de recursos humanos.

### **Língua de ensino**

Português

### **Pré-requisitos**

## Programas Opcionais recomendados

### Observações

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
  - 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;
- 

### Docente responsável

**João Pedro  
Dias Fontes  
da Costa** Assinado de forma  
digital por João Pedro  
Dias Fontes da Costa  
Dados: 2023.10.02  
16:24:04 +01'00'

---

