

## **Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional**

Licenciatura, 1º Ciclo

Plano: Despacho nº 1887/2016 - 05/02/2016

### **Ficha da Unidade Curricular: Recrutamento e Seleção**

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:60.0; OT:15.0;

Ano|Semestre: 3|S1; Ramo: Tronco Comum;

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964025

Área Científica: Recursos Humanos

#### **Docente Responsável**

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

#### **Docente(s)**

Ana Luísa Junça da Silva

Professor Adjunto Convidado

### **Objetivos de Aprendizagem**

1. Apresentar aos alunos o papel do Recrutamento e Seleção no âmbito específico da Gestão de Recursos Humanos bem como a sua importância para o sucesso da empresa;
2. Proporcionar aos alunos um conhecimento conceptual e operacional do recrutamento e seleção de pessoal, incluindo a dimensão ética e legal, métodos e fontes de recrutamento, técnicas e instrumentos de avaliação, seleção e decisão.

### **Objetivos de Aprendizagem (detalhado)**

- OA1. Gerir as questões legais e éticas envolvidas no Recrutamento e Seleção de pessoas;
- OA2. Conhecer os diferentes métodos e técnicas utilizadas, sua aplicabilidade e eficácia;
- OA3. Conceber e conduzir um processo desde a fase da identificação da necessidade até à avaliação e follow-up;
- OA4. Definir e avaliar a qualidade e valor de um processo de recrutamento e seleção;
- OA5. Elaborar os relatórios finais e comunicar a decisão em contexto de gestão de pessoas.

### **Conteúdos Programáticos**

P1 - Introdução

P2 - Análise de necessidades de Recursos Humanos

P3 - Atração e Recrutamento

P4 - Seleção Baseada em Competências

P5 - Decisão e Orientação

P6 - Follow-up, avaliação e controlo do processo.

### **Conteúdos Programáticos (detalhado)**

1) Introdução:

- a. O contexto de recrutamento e seleção.
- b. Questões éticas e legais.

2) Análise das necessidades dos Recursos Humanos:

- a. O planeamento estratégico do recrutamento e seleção.
- b. Competências: identificação, descrição e elaboração do perfil do candidato.

3) Atração e recrutamento:

- a. Fontes e tipos de recrutamento.
- b. Novas tecnologias no recrutamento e seleção.

4) Seleção baseada em competências:

- a. Fases do processo de seleção.
- b. Métodos e preditores do desempenho (dados biográficos, entrevista, testes e exercícios).
- c. Assessment centres.

5) Decisão e orientação:

- a. A tomada de decisão: critérios.
- b. O relatório e a comunicação da informação (cliente e candidatos).

6) Follow-up, avaliação e controlo do processo.

### **Metodologias de avaliação**

#### **Avaliação Contínua:**

Para estar qualificado em avaliação contínua, o aluno tem que ser pontual e assíduo em, pelo menos, 80% das aulas. Assim, a avaliação contínua pressupõe:

1. Participação (10%).
2. Trabalho de grupo: relatório e respetiva defesa (50%).
3. Duas frequências escritas (cada uma com uma ponderação de 20%. No total têm um peso de 40%).

Os alunos com menos de 9.5 valores em qualquer dos momentos de avaliação ou mais de 20% de absentismo serão admitidos a exame.

Avaliação por Exame escrito realizado na época que lhe compete (100%).

#### **Software utilizado em aula**

Não aplicável.

#### **Estágio**

Não aplicável.

#### **Bibliografia recomendada**

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (Vol. 1). (pp. 1-880). London: Kogan Page.

Cardoso, A. (2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal*. (Vol. 1). (pp. 1-184). Lisboa: Edições Lidel.

Carter, P. e Russell, K. (2015). *Ultimate IQ Tests*. (Vol. 1). (pp. 1-320). London: Kogan Page

Cook, M. (2009). *Personnel Selection: Adding value through people*. Chichester: John Willey & Son.

Heneman III, H., Judge, T. & Kammeyer-Mueller, J. (2012) *Staffing organizations*. Middleton: McGraw-Hill International Edition.

Pires, A. (1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal*. (Vol. 1). (pp. 1-182). Lisboa: Edições CETOP.

Taylor, I (2008). *The assesment and selection handbook: Tools techniques and exercises for effective recruitment and development*. London: Kogan Page.

Taylor, S. (2014). *Resourcing and Talent Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

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

Os conteúdos visam precisamente evidenciar a técnica de obter do mercado um número suficiente de candidatos para que a organização possa selecionar os colaboradores mais qualificados que necessita.

#### **Metodologias de ensino**

Método expositivo e ativo: todas as aulas serão teórico-práticas (TP), com o objetivo de apresentar os conceitos fundamentais e mostrar os problemas e soluções existentes, permitindo simultaneamente a sua discussão. Ao

longo do curso, através de uma metodologia de portfólio, os alunos aplicam os conhecimentos através da conceção de um processo aplicado de recrutamento e seleção. Complemento: visita a um centro de recrutamento e seleção e orientações tutoriais.

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

O conjunto de instrumentos técnicos postos à disposição dos discentes durante a prática de aula constituem uma simulação muito próxima da situação real que desempenharão na prática profissional.

#### Língua de ensino

Português

#### Pré requisitos

Não aplicável

#### Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

#### Observações

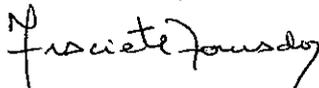
---

#### Docente Responsável

Ana Luísa  
Junça da Silva

Assinado de forma digital  
por Ana Luísa Junça da Silva  
Dados: 2017.11.09 11:07:57 Z

#### Diretor de Curso, Comissão de Curso



#### Conselho Técnico-Científico

