

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, GESTÃO E FINANÇAS

Ano Lectivo 2024

PROGRAMA ANALÍTICODisciplina: **Gestão de Recursos Humanos**Cursos: **LCA e LGF**Ano/Semestre: **2023/1º Semestre**Carga horária: **4H/semana**Turmas: **A31 e G31**Docentes: **Juma Mussa e Lucelino Manuel****Regra de Assiduidade:** 80% (do total das aulas de contacto directo sumarizadas)**OBJECTIVOS OPERACIONAIS**

No final desta disciplina, os estudantes devem ser capazes de:

- Conhecer o contexto actual da gestão estratégica de recursos humanos;
- Adquirir conhecimentos teórico-práticos sobre os processos de planificação, provimento, utilização, manutenção ou retenção, desenvolvimento e formação profissional e auditoria e controlo de recursos humanos;
- Dominar as boas práticas da gestão de estratégicos recursos humanos no contexto organizacional moderno.

PRINCIPAIS CONTEÚDOS

1. **Panorama da Gestão de Recursos Humanos**16 aulas
 - Fundamentos conceptuais,
 - Evolução teórica de GRH,
 - Perspectivas teórica e
 - Modelo de GERH.
2. **Processos de Gestão Estratégica de Recursos Humanos**..... 40aulas
 - Planificação,
 - Recrutamento e selecção,
 - Remuneração,
 - Utilização ou aplicação,
 - Desenvolvimento,
 - Controle e auditoria,
 - Liderança.
3. **Tendência de Gestão de Recursos Humanos** 10 aulas
 - Novo Perfil de gestor de recursos humanos,
 - Competências individuais e remunerações,
 - HST/QVT (ISSO 9000 e 2000),
 - Processos decisórios de GRH e objectivos organizacionais e
 - Impacto tecnológico e demográfico no mercado de trabalho e RH.

MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Esta disciplina terá **duas componentes**: uma **teórica** e outra **prática**.

- A **componente teórica** será repartida entre exposições do professor e dos estudantes em ordem a responderem as dúvidas e a completarem o raciocínio iniciado por estes. Basear-se-à na pesquisa bibliográfica em livros, jornais especializados, periódicos, *sites da internet*, desenvolvimento e enquadramento das teorias na realidade actual do funcionamento das organizações públicas
- A **componente prática** consistirá na realização e debate de um trabalho em grupo ou individual (para as turmas pequenas), baseando-se na pesquisa bibliográfica e desenvolvimento de um tema a ser indicado pelo professor. Este trabalho será defendido na sala de aulas perante a turma e o debate será moderado pelo professor.
- O conteúdo desta disciplina será facilitado através do *Problem Basic Learning Method (métodos de ensino baseado em problema)*, com o auxílio de recursos pedagógicos e tecnológicos necessários, buscando não só a adequação da técnica à diversidade de temas, mas também à qualidade do ensino-aprendizagem da disciplina

AVALIAÇÃO

A avaliação é componente essencial do processo de ensino-aprendizagem e obedece ao Regulamento em vigor na **ISUTC**, sendo esta feita com base nas seguintes actividades e pontuações:

Actividades de Avaliação Descrição	Design.	Qtd.	Pontuação	
			Por actividade	Total
Trabalhos para Casa	TPC	1	50	50
Mini-Testes	MT	2	100	200
Testes	T	2	200	400
Trabalho de Investigação	TI	1	90	90
Pontuação Total de Frequência				740
Exame Final	EF			550
Pontuação Total da Disciplina				1290

Para obter Aprovação na Disciplina, o estudante deverá obter **um mínimo de 765 pontos**, dos quais **um mínimo de 275 pontos** deverá ser no **Exame Final**.

BIBLIOGRAFIA

Obrigatória

- ARAUJO, L, C.G de. (2006). **Gestão de Pessoas: Estratega e integração organizacional**. São Paulo.
- ANSOFF, H. I.(1977). **Estratégia empresarial**. São Paulo: McGraw-Hill.
- BOOG, G. G. (1994). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**, 2ª Edição, Makron Books, São Paulo, Brasil.
- BILHIM, J. (2006) **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. Lisboa: ISCSP.
- BIANICHI, E, M.P. G; QUISHIDA, A; FORONI, P. G. (2017) Actuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoa: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **RAC**, Rio de Janeiro: v. 21, n.1, p.41-61, Janeiro/Fevereiro.
- BERGAMINI, C. Whitaker (1994). **liderança: a administração do sentido**. Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 34, n. 3, p.102-114 Mai./Jun.
- CARVALHO, A. V; MEDEIRO, V.A. (2017).O Papel do Programa Minha Casa, Minha vida no processo construções das cidades: a perspectiva configuracional. Urbe. **Revista Brasileira da Gestão Urbana**. 9 (Supl.1),pp.396-407.
- CAMARA, P. B. (2016).**Os Sistemas de Recompensas: E a Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. 4ª ed. Portugal: Grupo Leya.
- V. 29, n1, p.70-77, Janeiro/Março.
- CAIXOTE, C. & MONJANE, C. (2014), **Manual de Gestão de Recursos Humanos: Uma Abordagem Conceptual e Prática**, IUEM, Maputo, Moçambique.
- CHIAVENATO, I. (1994), **Recursos Humanos na Empresa: Planeamento, Recrutamento e Selecção de Pessoal**, Vol.2, 3ª Edição, Editora Atlas, S.A., São Paulo, Brasil.
- CABRAL DA SILVA, C (2012) **ATITUDES EM RELAÇÃO AO HIV/SIDA NO LOCAL DE TRABALHO: UM estudo de caso com os funcionários dos TACV**.
- CARLA, E; GOEBE. M. C (1995). **Princípios de Higiene e Segurança no Trabalho**.
- CRISTIANE, G. (2015). **A Relação entre a Qualidade de vida no Trabalho e a área de Higiene e Segurança do Trabalho**. Saúde e Pesquisa, v. 8, Edição Especial, p. 65-78, 2015 - ISSN 2176-9206(on-line).
- Administration. **Public Administration Review**, v.40, n.2, p.103-106, Març. – Apr.
- DURAND. T. L' (2000). alchimie de la competence. **Revue Francaise de Gestion**. v.127, n1, p.160.61292, Janvier/ Février.
- DUTRA, J.S (2004). **Gestão de Pessoas por Competências: Modismo ou Conceito em Construção?** São Paulo, Brasil.

- FLEURY, M. ; FLEURY, A (2001). **Construindo o Conceito de Competência**. Edição Especial, São Paulo, Brasil.
- FISCHER, A.L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoa. In Fleury, M.T.L (Org).**As pessoas na organização**. São Paulo: Gente.
- PONCHIROLLI, O; FIALHO, A. F P. (2005). Gestão estratégica do conhecimento como parte da estratégia empresarial. **Revista da FAE**. Curitiba, v.8, n.1, pp.127-138, Janeiro-Junho.
- MINTZBERG, H; AHLSTRAND, B. LAMPEL, J. (2004). **Safari de estratégia: um roteiro pela selva do plano estratégico**. Porto Alegre: Bookman,
- MATA, J.L M. (2020). **O Impacto Estratégico de Recursos Humanos nos Resultados de Políticas Públicas: Caso do Sector Público da Educação na Região Autónoma de Madeira, no Nível Secundário**. Lisboa. Tese (Doutoramento em Administração), Universidade de Lisboa.
- NEVES, J. (2002). **Gestão de Recursos Humanos: Evolução do problema em termos de conceitos e práticas**. In Caetano, A; VALA, J. (Org). Gestão de Recursos Humanos, Contexto, processo e técnica, RH Editora.
- LUNDY, OI, COWLING, A. (1996). **Strategic Human Resource Management**. London, Routledge.
- SERRANO, M. M. (2010). Gestão de Recursos Humanos: suporte teórico, Evolução da Função e Modelo. **SOCIUS Working Papers**. ISEG. Universidade Técnica de Lisboa: Lisboa.
- TAVARES, S; CAETANO, A. (1999). A Emergência da Gestão de Recursos Humanos Estratégica. In CAETANO, A. (Coord.). **Mudanças Organizacional e Gestão de Recursos Humanos**. (p.31-60). Lisboa: Observatório do Emprego e Formação OProfissional.
- TEXEIRA, S. (2014).**Gestão Estratégica**. Lisboa: Escolar Editorial.
- ROCHA, J. . (2005), **Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública**, Escolar Editora, Lisboa, Portugal.
-

PLANIFICAÇÃO SEMANAL

Semana	Aula	Conteúdo	Tipo
		Tema 1 – Fundamentos Conceptuais	
1	1	Conceitos: gestão, estratégia, recursos humanos e 3Fs	Teórica
	2	Paradigma, perspectiva e teoria RH	Teórica
	3	Tema 1	TPC
2		Tema 2 – Evolução Teórica de GRH	
	3	Debate teórico sobre abordagem <i>hard- soft</i> de GERH	Teórica

	4	Debate teórico sobre Escola de Michigan e Havard ficando conhecido pelo <i>Michigan modelo Havard Framework</i> -GERH	Teórica
	5	Tema-1 e Tem-2	MT-1
		Tema 3- Perspectivas teórica	
3	6	Debate sobre a perspectiva universal e contingencial,	Teórica
	7	Debate sobre a perspectiva configuracional e contextual	Teórica
		Tema 4- Modelo de GRH.	
4	8	Debate sobre modelo weberiano e normativo	Teórica
	9	Modelo configuracional	Teoria
	10	Tema-3 e Tem-4	MT-2
		Tema 5 Planificação	
5	11	Modelo de planificação de recursos humanos	Teoria
	12	Exercício prático sobre modelo de planificação de RH	Prática
6	13	Exercício sobre conjugação de modelos de planificação de RH	Teoria
	14	Quadro de pessoal	Prática
7	15	Recrutamento de RH	Teórica
	16	Tipo de recrutamento, vantagens e desvantagens	Teórica
8	17	Seleção: Técnica de seleção e análise documental	Prática
	18	Exercício sobre elaboração de CV	Teórica
	19	Teste de seleção	Prática
9	20	Entrevista profissional e processo de decisão	Prática
		Tema 6 Remuneração	
	21	Tipologia de remuneração. Exercício sobre elaboração de tabela salarial	Prática
11	22	Benefícios sociais, higiene e segurança no trabalho e sindicalismo	Teórica
	23	Tema-5 e Tema-6	T-1
		Tema 7 Monitoria	
12	24	Sistema de informação	Teórica
		Tema 8 Desenvolvimento	
	25	Elaboração de plano de formação (T&D)	Prática
		Tema 9 Aplicação	
13	26	Descrição, análise de cargo e integração, colocação e socialização	Teórica
	27	Avaliação de desempenho, nomeação e contrato de trabalho	Teórica
	28	Temas 7 á 9	T-2
		Temas 10 Desafios de GERH (TI)	
14	29	1- Novo Perfil de gestor de recursos humanos, 2- Competências individuais e remunerações, 3- Processos decisórios de GRH, 4- Impacto tecnológico e demográfico no mercado de trabalho e RH, 5- Boas práticas de liderança, 6- Ética profissional e 7- Socialização Organizacional	TI
	30	Tema: 1- Novo Perfil de gestor de recursos humanos, 2- Competências individuais	Defesas
15	31	Temas: 3- Processos decisórios de GRH, 4- Impacto tecnológico e demográfico no mercado de trabalho e RH	Defesas
	32	Temas: 5- Boas práticas de liderança e 6- Ética profissional e 7- Socialização Organizacional.	Defesas

Artigo 32
Aprovação numa Disciplina Curricular

1. É aprovado numa DC o estudante que, cumulativamente:
 - a) Obtenha pelo menos metade da pontuação máxima do Exame ou Trabalho Final;
 - b) Obtenha pelo menos 10 valores na Classificação Final, de acordo com o n.º 1 do artigo 29; e
 - c) **Tenha uma assiduidade mínima entre 70% e 80% às aulas de contacto directo sumarizadas**, independentemente da tipologia, ou obtenha a classificação final mínima de 14 valores.
2. No caso da Disciplina Curricular referida no n.º 1 deste artigo for Disciplina em Atraso, a assiduidade mínima referida em c) é de 50%.

RESUMO DA PLANIFICAÇÃO DAS AULAS

Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Teóricas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Prática					5	1		1							
Avaliações				1	3	1	1	1	1	1					

RESUMO DAS HORAS POR ACTIVIDADES

Actividade	Designação	Total Horas
Aulas Teóricas	AT	54
Aulas Práticas	AP	10
Trabalho de Investigação	TI	2
Trabalhos para Casa	TPC	2
Mini-Testes	MT	2
Testes	T	2

DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS PELOS TEMAS

N.º	Tema	Horas		
		Teórica	Prática	Total
1	Fundamentos Conceptuais	4		4
2	Evolução Teórica de GERH	4		4
3	Perspectivas teórica	4		4
4	Modelo de GERH.	4		4
5	Planificação	12	10	22
6	Remuneração	4	2	6
7	Monitoria	2		2
8	Desenvolvimento		2	2
9	Aplicação	8		8
10	Desafios de GERH	12		12
Total		54	14	68

CALENDARIZAÇÃO DAS AVALIAÇÕES

Semana	Turma				
	Aula N.º	Período	Avaliação	Pontos	Conteúdo
1	3		TPC1	50	Tema-1
2	5		MT-1	100	Tema1- 2
4	10		MT-2	100	Tema 3-4
11	23		T-1	200	Tema 5-6

13	28		T-2	200	Tema 7-9
14-15	29-31		TI	90	Temas 10

Semana	Aula nº	Designação	Pontos	Conteúdo
1	3	Trabalho para casa (TPC1)		Conceitos de GRH
2	5	Mini Teste (MT1)		Teorias/ Escolas de GRH
4	10	Mini Teste (MT2)		Modelos de GRH
11	23	Teste individual (T-1)		Planificação e Remuneração de RH
13	28	Teste individual (T-2)		Monitoria, Desenvolvimento e Aplicação de RH
15	29-31	Trabalho de Investigação		Desafios de GRH

O Regente da Cadeira: Juma Mussa

Assinatura: _____

Data: --/---/2024

Visto pelo Coordenador de departamento

Assinatura: _____

Data: --/---/2024

Autorizado pelo Director de Programas de Graduação

Assinatura: _____

Data: ____/---//2024