

\* **Escola Superior de Gestão de Tomar**

**Ano letivo: 2021/2022**

**TeSP - Gestão Administrativa de Recursos Humanos**

Técnico Superior Profissional

Plano: Despacho n.º 9920/2021 - 12/10/2021

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

ECTS: 6; Horas - Totais: 162.0, Contacto e Tipologia, T:28.0; TP:28.0; OT:14.0;

Ano | Semestre: 1 | S1

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 601614

Área de educação e formação: Gestão e administração

**Docente Responsável**

Maria Fernanda Pires Aparício

Professor Adjunto

**Docente(s)**

Maria Fernanda Pires Aparício

Professor Adjunto

**Objetivos de Aprendizagem**

No final do curso os alunos deverão saber planear e recrutar pessoas; Identificar tendências, analisar, prever vagas, planear, executar e avaliar pessoas; Elaborar perfis de competências; Cumprir o quadro ético e deontológico da seleção profissional;

**Conteúdos Programáticos**

1. Planos de recrutamento
2. Seleção de pessoal
3. Técnicas de Entrevista
4. Técnicas de Integração e de Retenção de Talentos.

**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:

Trabalho de grupo (60%)

1 frequência (40%)

Avaliação Final: Exame (100%)

Para obter aprovação, o aluno deve ter pelo menos 9.5 valores em cada momento de avaliação.

### **Software utilizado em aula**

Não aplicável.

### **Estágio**

Não aplicável.

### **Bibliografia recomendada**

- , .(2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-184). 7, Edições Lidel. Lisboa
- , .(1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-182). 1, Edições CETOP. Lisboa
- , .(2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 1). (pp. 1-880). 13, Kogan Page. London
- , .(2015). *Ultimate IQ Tests* (Vol. 1). (pp. 1-320). 3, Kogan Page. London
- , .(2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-184). 7, Edições Lidel. Lisboa
- , .(1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-182). 1, Edições CETOP. Lisboa
- , .(2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 1). (pp. 1-880). 13, Kogan Page. London
- , .(2015). *Ultimate IQ Tests* (Vol. 1). (pp. 1-320). 3, Kogan Page. London
- , .(2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-184). 7, Edições Lidel. Lisboa
- , .(1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-182). 1, Edições CETOP. Lisboa
- , .(2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 1). (pp. 1-880). 13, Kogan Page. London
- , .(2015). *Ultimate IQ Tests* (Vol. 1). (pp. 1-320). 3, Kogan Page. London

- , . (2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-184). 7, Edições Lidel. Lisboa
- , . (1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-182). 1, Edições CETOP. Lisboa
- , . (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 1). (pp. 1-880). 13, Kogan Page. London
- , . (2015). *Ultimate IQ Tests* (Vol. 1). (pp. 1-320). 3, Kogan Page. London
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 1). (pp. 1-880). 13, Kogan Page. London
- Pires, A. (1993). *Técnicas de Entrevista e Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-182). 1, Edições CETOP. Lisboa
- Cardoso, A. (2013). *Recrutamento & Selecção de Pessoal* (Vol. 1). (pp. 1-184). 7, Edições Lidel. Lisboa
- Carter, P. e Russell, K. (2015). *Ultimate IQ Tests* (Vol. 1). (pp. 1-320). 3, Kogan Page. London

### **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 seleccionar os colaboradores mais qualificados que necessita.

### **Metodologias de ensino**

Método expositivo e activo (Simulações e jogos de papel que permitam a explicitação de saberes ou a experimentação de situações e vivência de métodos e técnicas de selecção. Realização de trabalhos em pequenos grupos que possibilitem reflexões conj

### **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**

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 4 - Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
  - 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
  - 8 - Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;
  - 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;
  - 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis;
- 

**Docente responsável**

---