



FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2023/2024

Ciclo de Estudos: Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Designação Recrutamento e Seleção na Gestão de Recursos Humanos
Docente (s) Manuel Rafael (responsável) Isabel Paredes
Creditação (ECTS) 6 ECTS
Funcionamento 3 horas semanais teórico práticas
Objetivos 1. Adquirir e integrar conhecimentos sobre modelos de planeamento, desenvolvimento e gestão de recursos humanos. 2. Adquirir e integrar conhecimentos sobre modelos e metodologias de planeamento, recrutamento, e seleção de recursos humanos. 3. Compreender as principais etapas e métodos do processo de recrutamento e seleção. 4. Ser capaz de avaliar criticamente uma variedade de métodos de seleção, e de compreender o papel da seleção de pessoal para os objetivos e resultados organizacionais. 5. Selecionar e aplicar instrumentos, técnicas e métodos de avaliação individual (tais como entrevistas, testes psicológicos, observações) para avaliação individual de personalidade, capacidade, competência, motivação e desempenho. 6. Selecionar e aplicar técnicas e métodos de avaliação de grupo sobre perceções, atitudes e comportamentos relacionados com práticas de recursos humanos. 7. Adquirir conhecimentos para aconselhamento, formação e apoio aos diferentes envolvidos (e.g., colaboradores, gestores, chefias) em processos de recrutamento e seleção. 8. Redigir um relatório relativo a um processo de recrutamento e seleção.
Competências a desenvolver Conhecimentos sobre modelos, metodologias e processos de planeamento, recrutamento e seleção de Recursos Humanos. Conhecimentos sobre políticas e estratégias de gestão das pessoas. Rigor metodológico e obrigações deontológicas no âmbito das políticas de Recursos Humanos. Capacidade de organização e planificação. Comunicação oral e escrita. Capacidade para pensar de forma criativa e desenvolver novas ideias e conceitos. Aplicação de conhecimentos sobre pesquisa de bases de dados bibliográficos, revisão de literatura científica, e elaboração de trabalhos no âmbito do Recrutamento e Seleção na Gestão de Recursos Humanos
Pré-Requisitos (Precedências) *



Conteúdos programáticos

1. Planeamento, desenvolvimento e gestão de recursos humanos
 - Evolução de perspetivas sobre gestão de recursos humanos e importância do capital humano
 - O processo de planeamento e desenvolvimento estratégicos
 - Relação da gestão de recursos humanos com a estratégia, missão, visão e valores organizacionais
 - Integração estratégica e sustentável de práticas de recursos humanos
 - Práticas de gestão de recursos humanos e resultados organizacionais
2. Recrutamento e seleção de recursos humanos
 - Identificação de necessidades
 - Fontes e processos de recrutamento
 - Métodos e técnicas de seleção
 - Preditores de desempenho no trabalho, e avaliação de métodos de seleção
3. Aspectos éticos e implicações organizacionais do planeamento e avaliação em recursos humanos
 - Justiça e diversidade na seleção
 - Considerações éticas na seleção e avaliação
 - Papel da seleção de pessoal nos objetivos e resultados organizacionais

Bibliografia

- Cook, M. (2016). *Personnel selection: Adding value through people – a changing picture*. Wiley-Blackwell
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Prentice-Hall.
- Goldstein, H. W., Pulakos, E. D., Passmore, J., & Semedo, C. (Eds.) (2017). *The Wiley Blackwell handbook of psychology of recruitment, selection and employee retention*. John Wiley & Sons.
- Moscoso, S., Salgado, J. F., & Anderson, N. (2017). How do I get a job, what they are looking for? Personnel selection and assessment. In N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (Eds.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3rd ed., pp. 25-47). John Wiley & Sons.
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2018). The strategic value of selection practices: Antecedents and consequences of firm-level selection practice usage. *Academy of Management Journal*, 61(1), 46–66.

Métodos de ensino

Sessões presenciais de carácter teórico-expositivo para enquadramento e colocação/resolução de problemas.
Sessões presenciais teórico-práticas (articulação entre aspetos conceituais e componentes práticos).
Realização de trabalhos individuais e em grupo, escritos e orais
Estudos de caso/exemplos práticos

Modalidades de Avaliação (Regime Geral de Avaliação e/ou Regime Final Alternativo)

A modalidade de avaliação dos alunos é a de **Regime Geral**

Elementos de Avaliação (Propostas de datas de avaliação, prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação)

A avaliação é composta por 3 elementos:

- 1- Um trabalho de grupo apresentado em aula, com base em temas propostos pelos docentes, as datas destas apresentações são combinadas na primeira sessão (20%);
- 2- Um trabalho individual escrito de revisão de literatura, com base em temas propostos pelos docentes; deverá ser entregue no primeiro dia da 1^a época de exames, não devendo ultrapassar as 10 páginas (60%);
- 3- Presença, participação e realização das atividades e exercícios propostos nas aulas (20%).

Os trabalhos de avaliação contínua só podem ser realizados no decurso das aulas e nos prazos estipulados pelos docentes.



Regras relativas à melhoria de nota

A melhoria de nota só pode ser realizada pelos alunos que tenham tido pelo menos 75% de presenças em aula e através de um exame sobre todos os conteúdos, na 2ª época de exames (100% da classificação). Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

Exigências relativas à assiduidade

O regime geral previsto é o de presença e participação dos alunos nas aulas. Assim, em todas as aulas, há lugar ao registo das presenças. Para obter valores relativos ao elemento 3 da avaliação (presença e participação nas aulas) é necessário ter no mínimo 75% de presenças nas aulas.

Regras específicas relativas aos estudantes considerados em situação de exceção (estudantes-trabalhadores, atletas de alta competição, alunos dirigentes associativos, alunos militares, pais e mães estudantes, alunos com necessidades educativas especiais) *

Não se aplica

Língua de ensino

Português. Os estudantes Erasmus podem realizar os trabalhos em língua inglesa.

Infrações disciplinares e sanções decorrentes

De acordo com o Regulamento de Avaliação das Aprendizagens da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, consideram-se infrações disciplinares sujeitas a sanções disciplinares os seguintes comportamentos:

- a) Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos;
- b) Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar;
- c) Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações;
- d) Apresentar como seu o trabalho de outro;
- e) Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos;
- f) Interferir, alterar ou tentar alterar classificações;
- g) Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas;
- h) Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL;
- i) Falsificação de assinaturas nas folhas de presença nas aulas, em documentos relativos a elementos de avaliação, e em qualquer documento oficial referente ao seu processo e estatuto académico.

As infrações disciplinares cometidas na realização de qualquer elemento de avaliação podem implicar a anulação do mesmo, devendo ser comunicadas ao Conselho Pedagógico, ou consoante a sua gravidade e reiteração, poderão traduzir-se em outras sanções, a definir pelo Reitor da Universidade de Lisboa.

* No caso de se aplicar