

Escola Superior de Gestão de Tomar

Ano letivo: 2023/2024

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 6419/2017, de 24-07-2017

Ficha da Unidade Curricular: Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa

ECTS: 6; Horas - Totais: 162.0, Contacto e Tipologia, T:20.0; TP:20.0;

Ano | Semestre: 1 | S2

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92996

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

João Pedro Dias Fontes da Costa

Professor Adjunto

Objetivos de Aprendizagem

Sistematizar os principais modelos conceituais sobre as carreiras e sistemas de recompensas; Identificar as principais estratégias e técnicas para uma implementação eficaz de sistemas de carreiras e de recompensas.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

Sistematizar os principais modelos conceituais sobre as carreiras e sistemas de recompensas; Identificar as principais estratégias e técnicas para uma implementação eficaz de sistemas de carreiras e de recompensas. 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

Gestão de carreiras:

Fundamentos da gestão de carreiras e objetivos do planeamento de carreira; Construção e componentes-tipo de planos de carreira; Perfil das diferentes carreiras profissionais; Identificação dos colaboradores de elevado potencial; Sistemas de recompensa: Fundamentos, objetivos e

componentes; Recompensas intrínsecas e extrínsecas; Princípios sistemas de recompensa.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1. Gestão de Carreiras
 - 1.1. Fundamentos da gestão de carreiras
 - 1.2. Objetivos do planeamento de carreira
 - 1.3. Construção de planos de carreira
 - 1.4. Componentes-tipo de um plano de carreira
 - 1.5. Perfil das diferentes carreiras profissionais
 - 1.6. Identificação dos colaboradores de elevado potencial
2. Sistemas de recompensas
 - 2.1. Fundamentos dos sistemas de recompensa
 - 2.2. Objetivos do sistema de recompensas
 - 2.3. Componentes do sistema de recompensas
 - 2.4. Recompensas intrínsecas
 - 2.5. Recompensas extrínsecas
 - 2.6. Princípios do sistema remuneratório
 - 2.7. Opções de arquitetura do sistema remuneratório
 - 2.8. Construção de uma estrutura salarial
 - 2.9. Determinação e evolução do salário individual
 - 2.10. Os sistemas de incentivos
 - 2.11. Benefícios sociais e específicos
 - 2.12. Testes à eficácia do sistema de recompensas

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

Não aplicável.

Estágio

Bibliografia recomendada

- Fisher, J. (2015). *Strategic Reward and Recognition - Improving Employee Performance through Non-monetary Incentives* . pt, Kogan Page. London
- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice - Improving Performance through Reward* . 1, Kogan Page. London, England
- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's Performance Management Toolkit* . 1, Kogan Page. London, England
- Clark, T. (2012). *Modelo de Negócio Eu ? Um método simples para reinventar a sua carreira* . 1, D. Quixote. Lisboa, Portugal

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Os conteúdos programáticos estão organizados em dois blocos, a gestão de carreiras e os sistemas de recompensas que abordam conceptualmente as temáticas, bem como a implementação.

Metodologias de ensino

As metodologias de ensino, teórico-práticas, possibilitam a aquisição de competências de gestão como saber gerir carreias, recompensar, reequilibrar e orçamentar planos de recompensas.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

As metodologias de ensino, teórico-práticas, possibilitam a aquisição de competências de gestão como saber gerir carreias, recompensar, reequilibrar e orçamentar planos de recompensas.

Língua de ensino

Português

Pré-requisitos

Não aplicável.

Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

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
16:25:26 +01'00'

