

Ano Académico: 2025/ 2026	PÓS GRADUAÇÃO EM CRIAÇÃO E GESTÃO DE STARTUPS EM TURISMO		
Identificação da unidade curricular (UC)			
Nome:	GESTÃO DE PESSOAS – COMO ATRAIR E RETER TALENTO EM TURISMO E HOSPITALIDADE PEOPLE MANAGEMENT – HOW TO ATTRACT AND RETAIN TALENT IN TOURISM AND HOSPITALITY		
Código (se aplicável):		ECTS:	5
Departamento (se aplicável):	Ciências Empresariais		
Área Científica da UC	345	Ano Curricular	Não aplicável
Total de Horas de Trabalho:	140	Total de Horas de Contacto:	24
Identificação do docente			
Nome:	Cátia Rodrigues (ESHTE)		
Correio Eletrónico:	catia.rodrigues@eshte.pt	Horário de atendimento:	A definir
Dados da UC	Português	Inglês	
Objetivos de Aprendizagem	Objetivo Geral: Capacitar os profissionais com responsabilidades de gestão de pessoas para aplicarem, de forma integrada e estratégica, modelos e ferramentas de gestão de recursos humanos, contribuindo para o desenvolvimento de organizações de elevado desempenho. Objetivos Específicos: - Garantir que os gestores compreendem e aplicam modelos de análise e ferramentas de gestão nos processos fundamentais de recursos humanos; - Promover uma abordagem integrada dos desafios e soluções de RH, permitindo a identificação dos componentes críticos da gestão estratégica de	General Objective: To empower professionals with people management responsibilities to apply, in an integrated and strategic manner, human resource management models and tools, contributing to the development of high-performing organisations. Specific Objectives: - Ensure that managers understand and apply analysis models and management tools in the core human resources processes. - Promote an integrated approach to HR challenges and solutions, enabling the identification of critical components in strategic	

	peessoas; • Desenvolver e aprofundar capacidades técnicas e processuais essenciais ao exercício de funções de liderança; • Estimular a reflexão crítica sobre a relevância e aplicabilidade das melhores práticas (“best practices”) de gestão de pessoas no contexto organizacional de cada participante.	people management. • Develop and strengthen technical and procedural skills essential for effective leadership roles. • Encourage critical reflection on the relevance and applicability of human resource management best practices within each participant's organisational context.
Conteúdos programáticos	1. Fundamentos da Gestão de Recursos Humanos 1.1. Elementos Essenciais para uma Abordagem Estratégica 1.1.1. Finalidades, Conteúdos e Processos da Gestão de RH 1.1.2. Ligação entre Gestão de RH e Estratégia do Negócio 1.1.3. A Cadeia de Valor na Gestão de Recursos Humanos 1.2. O Sistema de Gestão de Recursos Humanos 1.2.1. Princípios, Estratégias, Políticas e Práticas 2. Adquirir e Desenvolver o Capital Humano da Organização 2.1. Planeamento Estratégico de Recursos Humanos (PERH) 2.1.1. Definir o Modelo do PERH 2.1.2. Determinar as Ações Chave do Planeamento 2.2. Gestão do Recrutamento e Seleção 2.2.1. Fatores Críticos de Sucesso no Recrutamento e Seleção 2.3. Formação e Desenvolvimento 2.3.1. O Imperativo da Aprendizagem para a Competitividade 2.3.2. Gerir o Ciclo de Formação e Desenvolvimento 2.3.3. Medir o Impacto das Atividades de Formação 3. Gerir e Recompensar o Desempenho de Pessoas e Equipas 3.1. Gestão do Desempenho 3.1.1. Finalidades e Objetivos do Sistema de Gestão do Desempenho 3.1.2. Estabelecer Direção e Definir Objetivos 3.1.3. Planear e Conduzir Conversas Focadas no Desempenho 3.1.4. Critérios de Eficácia do Sistema de Gestão do	1. Fundamentals of Human Resource Management 1.1. Essential Elements for a Strategic Approach 1.1.1. Purposes, Content, and Processes of HR Management 1.1.2. Link between HR Management and Business Strategy 1.1.3. The Value Chain in Human Resource Management 1.2. The Human Resource Management System 1.2.1. Principles, Strategies, Policies, and Practices 2. Acquiring and Developing the Organization's Human Capital 2.1. Strategic Human Resource Planning (SHRP) 2.1.1. Defining the SHRP Model 2.1.2. Determining Key Planning Actions 2.2. Recruitment and Selection Management 2.2.1. Critical Success Factors in Recruitment and Selection 2.3. Training and Development 2.3.1. The Imperative of Learning for Competitiveness 2.3.2. Managing the Training and Development Cycle 2.3.3. Measuring the Impact of Training Activities 3. Managing and Rewarding the Performance of Individuals and Teams 3.1. Performance Management 3.1.1. Purposes and Objectives of the Performance Management System 3.1.2. Setting Direction and Defining Objectives

	Desempenho 3.2. Gestão de Recompensas 3.2.1. Fundamentos da Gestão de Recompensas 3.2.2. Alinhar Recompensas com a Cultura Organizacional 3.2.3. Práticas para Reconhecer e Recompensar o Desempenho Individual e de Equipas	3.1.3. Planning and Conducting Performance-Focused Conversations 3.1.4. Effectiveness Criteria for the Performance Management System 3.2. Rewards Management 3.2.1. Fundamentals of Rewards Management 3.2.2. Aligning Rewards with Organisational Culture 3.2.3. Practices to Recognise and Reward Individual and Team Performance
Demonstração da coerência: conteúdos/objetivos de aprendizagem	Os conteúdos programáticos abordam os principais modelos e fatores que sustentam uma abordagem estratégica da Gestão de Recursos Humanos (GRH). Permitem aos estudantes compreender o papel central da gestão de pessoas no contexto da gestão global das organizações, assim como identificar os mecanismos que explicam a relação entre as práticas de GRH e o desempenho organizacional.	The program content covers the main models and factors that support a strategic approach to Human Resource Management (HRM). It enables students to understand the central role of people management within the broader context of organisational management, as well as to identify the mechanisms that explain the relationship between HRM practices and organisational performance.
Metodologia de ensino	• Estudo de caso; • Aprendizagem baseada em problemas (PBL); • Simulações e role-plays; • Trabalho colaborativo em grupos/pares; • Debates orientados e discussão crítica; • Exposição teórica interativa (blocos curtos); • Aprendizagem experiencial (reflexão sobre práticas reais); • Feedback contínuo (entre pares e docente); • Autoavaliação e metarreflexão; • Utilização de ferramentas digitais interativas (Padlet, Miro, Mentimeter, Jamboard, breakout rooms)	• Case study • Problem-Based Learning (PBL) • Simulations and role-plays • Collaborative work in groups/pairs • Guided debates and critical discussion • Interactive theoretical presentations (short blocks) • Experiential learning (reflection on real practices) • Continuous feedback (between peers and instructor) • Self-assessment and metacognition • Use of interactive digital tools (Padlet, Miro, Mentimeter, Jamboard, breakout rooms)

CrITÉRIOS de avaliação	A avaliação será de natureza mista e consiste nos seguintes parâmetros: a) projeto transversal (50%); b) participação e atividades realizadas nas aulas (30%); c) reflexão final individual (20%). Exame Final – aplica-se a estudantes que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.	The assessment will be of a mixed nature and consists of the following components: a) transversal project (50%); b) participation and activities completed during classes (30%); c) final individual reflection (20%). Final exam – applicable to students who score below 9.5 points.
Demonstração da coerência: metodologias/objetivos de aprendizagem	O objetivo específico de garantir que os gestores compreendam e aplicam modelos e ferramentas é assegurado pela exposição teórica interativa, estudo de caso e aprendizagem baseada em problemas (PBL), que promovem a assimilação e aplicação prática dos conceitos. O objetivo de promover uma abordagem integrada dos desafios e soluções de RH é alcançado através do trabalho colaborativo em grupos/pares, debates orientados e discussão crítica, que favorecem a visão sistémica e o pensamento estratégico. O desenvolvimento das capacidades técnicas e processuais para liderança é garantido por simulações e role-plays, que proporcionam prática realista e desenvolvimento de competências interpessoais. A reflexão crítica sobre a relevância e aplicabilidade das melhores práticas é estimulada pela aprendizagem experiencial, autoavaliação, metarreflexão e pelo feedback contínuo, que promovem o pensamento crítico e o desenvolvimento pessoal. A utilização de ferramentas digitais interativas apoia todas as metodologias, aumentando o envolvimento e a colaboração no contexto online.	The specific objective of ensuring that managers understand and apply models and tools is supported by interactive theoretical presentations, case studies, and problem-based learning (PBL), which promote the assimilation and practical application of concepts. The objective of promoting an integrated approach to HR challenges and solutions is achieved through collaborative work in groups/pairs, guided debates, and critical discussions, which foster systemic vision and strategic thinking. The development of technical and procedural leadership skills is ensured by simulations and role-plays, providing realistic practice and the development of interpersonal competencies. Critical reflection on the relevance and applicability of best practices is stimulated by experiential learning, self-assessment, metacognition, and continuous feedback, all of which encourage critical thinking and personal development. The use of interactive digital tools supports all methodologies, enhancing engagement and collaboration in the online context.

Bibliografia de consulta/existência obrigatória	Armstrong, M. (2024). <i>Armstrong's handbook of strategic human resource management</i> (8ª ed.). Kogan Page. Boselie, P., & van der Heijden, B. (2024). <i>Strategic human resource management: A balanced approach</i> (3ª ed.). McGraw-Hill Education. Pinto, J. C., & Branco, P. (2025). <i>Gestão estratégica de pessoas: Liderança, cultura e resultados</i>. Editora RH.	Armstrong, M. (2024). <i>Armstrong's handbook of strategic human resource management</i> (8th ed.). Kogan Page. Boselie, P., & van der Heijden, B. (2024). <i>Strategic human resource management: A balanced approach</i> (3rd ed.). McGraw-Hill Education. Pinto, J. C., & Branco, P. (2025). <i>Strategic people management: Leadership, culture, and outcomes</i>. Editora RH.
Palavras-chave (máximo 4):	Gestão Estratégica das Pessoas, Capital Humano, Sistema Integrado de RH, Turismo e Hospitalidade	Strategic People Management, Human Capital, Integrated HR System, Tourism and Hospitality