

1. Caracterização

1.1. Instituição de Ensino Superior:

Universidade Lusófona

1.1.a. Instituições de Ensino Superior (em associação) (artigo 41.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto e aditada pelo Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril):

[sem resposta]

1.1.b. Outras Instituições de Ensino Superior (estrangeiras, em associação) (artigo 41.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto e aditada pelo Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril):

[sem resposta]

1.1.c. Outras Instituições (em cooperação) (artigo 41.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto e aditada pelo Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril. Vide artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 133/2019, de 3 de setembro, quando aplicável):

[sem resposta]

1.2. Unidade orgânica (faculdade, escola, instituto, etc.):

Universidade Lusófona Do Porto

1.2.a. Identificação da(s) unidade(s) orgânica(s) da(s) entidade(s) parceira(s) (faculdade, escola, instituto, etc.) (proposta em associação). (Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 27/2021 de 16 de abril):

[sem resposta]

1.3. Designação do ciclo de estudos (PT):

Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

1.3. Designação do ciclo de estudos (EN):

Human Resources Development and Management

1.4. Grau (PT):

Licenciado

1.4. Grau (EN):

Graduate

1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República.

[DR novo.pdf](#) | PDF | 443.8 Kb

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos. (PT)

Gestão

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos. (EN)

Management

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****1.7.1. Classificação CNAEF - primeira área fundamental**

[0345] *Gestão e Administração
Ciências Empresariais
Ciências Sociais, Comércio e Direito*

1.7.2. Classificação CNAEF - segunda área fundamental, se aplicável

[0310] *Ciências Sociais e do Comportamento
Ciências Sociais, Comércio e Direito*

1.7.3. Classificação CNAEF - terceira área fundamental, se aplicável

[sem resposta]

1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau.

180.0

1.9. Duração do ciclo de estudos

3 anos

1.10.1. Número máximo de admissões em vigor.

50

1.10.2. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número em vigor) e respetiva justificação.

Não aplicável.

1.11. Condições específicas de ingresso (PT)

Podem candidatar-se a este ciclo de estudos os que apresentem candidatura através do concurso institucional de acesso e tenham aprovação a uma das seguintes provas:

09 GEOGRAFIA

ou

17 MATEMÁTICA APLICADA ÀS CIÊNCIAS SOCIAIS

ou

18 PORTUGUÊS

Os candidatos podem ainda ingressar através dos regimes de mudança de par instituição/curso ou através de um Concurso Especial, de acordo com as normas legais em vigor (titulares de curso superior, titulares de Curso de Especialização Tecnológica, titulares de Curso Técnico Superior Profissional ou Maiores de 23 anos).

Podem ainda ingressar os candidatos que reúnam as condições previstas no Estatuto do Estudante Internacional.

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****1.11. Condições específicas de ingresso (EN)**

Candidates can apply for this study cycle by submitting an application through the institutional access competition and obtaining approval in one of the following exams:

09 GEOGRAPHY

or

17 APPLIED MATHEMATICS TO SOCIAL SCIENCES

or

18 PORTUGUESE

Applicants can also enroll through the change of institution/course or through a Special Competition, following the current legal norms (holders of a higher education degree, holders of a Technological Specialization Course, holders of a Higher Professional Technical Course, or individuals over 23 years old). Candidates who meet the conditions outlined in the International Student Statute can also apply.

1.12. Modalidade do ensino

Presencial (Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto) A Distância (EaD) (Decreto-Lei n.º 133/2019, de 3 de setembro)

1.12.1. Regime de funcionamento, se presencial

Diurno Pós-laboral Outro

1.12.1.1. Se outro, especifique. (PT)

[sem resposta]

1.12.1.1. Se outro, especifique. (EN)

[sem resposta]

1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado, se presencial (PT)

Universidade Lusófona
Centro Universitário Lusófona - Porto
Rua Augusto Rosa, nº 24
4000-098 Porto

1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado, se presencial. (EN)

Lusófona University
Lusófona University Center - Porto
Rua Augusto Rosa, nº 24
4000-098 Porto

1.14. Regulamento de creditação de formação académica e de experiência profissional, publicado em Diário da República

[Universidade Lusófona Regulamento de Creditação 2023.pdf](#) | PDF | 995.9 Kb

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

1.15. Observações. (PT)

Este CE integra a Faculdade de Ciências Económicas, Sociais e da Empresa (FCESE) que tem como objetivo assumir-se como uma instituição de grande reconhecimento, tanto a nível nacional como internacional, destacando-se não apenas pela sua oferta educativa, mas também pela produção de conhecimento científico, nomeadamente na área de Gestão de Recursos Humanos. A FCESE fundamenta-se numa visão que valoriza a interação com a sociedade, a transferência de conhecimento e o estabelecimento de parcerias com a comunidade, para a realização de projetos colaborativos. A sua missão é formar cidadãos e profissionais altamente qualificados, dotados de conhecimentos, competências e valores adquiridos através de uma abordagem de aprendizagem fundamentada na investigação científica e pautada por princípios éticos e de responsabilidade social. A FCESE valoriza a multiculturalidade, preparando os graduados para a integração no mercado de trabalho e para uma participação proativa no desenvolvimento social e comunitário. O modelo educativo adotado centra-se na aquisição de competências, atitudes e valores, utilizando métodos pedagógicos inovadores e ativos. Em particular, destaca-se uma filosofia pedagógica que se baseia na colocação do estudante no centro, na internacionalização, na imersão profissional e na articulação das práticas pedagógicas com a tecnologia. Essa abordagem visa estimular o espírito empreendedor, promover a empregabilidade global dos estudantes e fortalecer a ligação com o mercado de trabalho. A FCESE concentra-se em atrair novos e talentosos estudantes, sendo crucial investir no desenvolvimento contínuo das atividades de investigação e na progressão da carreira da sua equipa docente, o que tem sido central para a IES. A FCESE assume ainda uma mudança no paradigma educacional, passando de um ensino centrado no conhecimento para um ensino centrado em competências, onde os estudantes demonstram as suas habilidades por intermédio da prática e não apenas da teoria. Este ciclo de estudos está inserido neste novo modelo educativo promovido pela IES, onde o estudante é colocado no centro, sem desconsiderar o papel essencial do docente. A sala de aula é enriquecida pela presença ativa do mercado, seja por meio de atividades conjuntas ou pela adaptação do plano de estudos às necessidades empresariais mais recentes. Este ciclo de estudos possui uma forte ligação ao mercado, promove importantes sinergias com outros CE (nomeadamente com o CE de Gestão), possui um corpo docente cada vez mais estável e qualificado, tem aumentado a produção científica nas suas áreas fundamentais e tem a preocupação constante de formar profissionais com as competências ajustadas à realidade do mercado de trabalho, razão pela qual apresenta aqui uma proposta de reestruturação do seu plano de estudos.

1.15. Observações. (EN)

This SC is part of the Faculty of Economic, Social and Business Sciences (FCESE), which aims to establish itself as an institution of great recognition, both nationally and internationally, standing out not only for its educational offer, but also for the production of scientific knowledge, particularly in the area of Human Resources Management. FCESE is based on a vision that values interaction with society, the transfer of knowledge and the establishment of partnerships with the community, to carry out collaborative projects. Its mission is to train highly qualified citizens and professionals, equipped with knowledge, skills and values acquired through a learning approach based on scientific research and guided by ethical principles and social responsibility. FCESE values multiculturalism, preparing graduates for integration into the job market and proactive participation in social and community development. The educational model adopted focuses on the acquisition of skills, attitudes and values, using innovative and active pedagogical methods. In particular, a pedagogical philosophy stands out that is based on placing the student at the center, internationalization, professional immersion and the articulation of pedagogical practices with technology. This approach aims to stimulate the entrepreneurial spirit, promote the global employability of students and strengthen links with the job market. FCESE focuses on attracting new and talented students, and it is crucial to invest in the continuous development of research activities and the career progression of its teaching team, which has been central to the HEI. FCESE also assumes a change in the educational paradigm, moving from teaching centered on knowledge to teaching centered on skills, where students demonstrate their skills through practice and not just through theory. This study cycle is part of this new educational model promoted by the IES, where the student is placed at the center, without disregarding the essential role of the teacher. The classroom is enriched by the active presence of the market, whether through joint activities or by adapting the study plan to the latest business needs. This study cycle has a strong connection to the market, promotes important synergies with other SCs (namely with the Management SC, has an increasingly stable and qualified teaching staff, has increased scientific production in its fundamental areas and is constantly concerned with training professionals with skills adjusted to the reality of the job market, which is why it presents here a proposal to restructure its study plan.

2. Decisão de acreditação na avaliação anterior

2.1. Referência do processo de avaliação anterior.

ACEF/1718/0117317

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

2.2. Data da decisão.

23/05/2019

2.3. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar com condições | Accredited with conditions

2.4. Período de acreditação.

1 ano | 1 year

2.5. A partir de:

31/07/2018

3. Síntese medidas de melhoria

3. Síntese de medidas de melhoria e alterações ao ciclo de estudos desde a avaliação anterior (PT)

As principais melhorias deste ciclo de estudos derivam, sobretudo, da criação do Regime de Carreira do Pessoal Docente e de Investigação (RCPDI), do Regulamento de Avaliação de Desempenho e da integração da Univ Lusófona Porto (ULP) e da Univ Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ULHT), dando origem a dois Centros Universitários: Lisboa e Porto.

Através do RCPDI, incrementou-se a estabilidade, progressão e investigação do corpo docente. Este regime, complementado com a Avaliação de Desempenho, promovem uma cultura de investigação, com base numa gestão por objetivos que implica o cumprimento de métricas, ao nível da docência, investigação, ligação à comunidade e internacionalização. A maioria dos docentes do CE, nomeadamente da área fundamental, são já docentes de carreira.

Ainda em relação ao corpo docente, para além do cumprimento dos rácios, o número de docentes aumentou, nomeadamente ao nível de doutores na área, reforçando o corpo docente academicamente qualificado e especializado. Além disso, procedeu-se a uma diminuição da diversidade de unidades curriculares lecionadas por cada docente e à diminuição da carga horária semestral, atribuída aos docentes de carreira, que têm agora mais possibilidade de promover a sua investigação.

Recentemente, foi aprovada a integração da equipa nuclear do ciclo de estudos no CETRAD - Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, criando uma delegação/polo desta unidade de investigação na IES. Esta integração numa unidade de investigação acreditada pela FCT atesta não só a qualidade da investigação já por nós desenvolvida, como também garante a evolução futura da nossa dinâmica de Investigação. e

É ainda de referir a criação da Direção de Gestão de Talento, que pretende assegurar a de gestão de pessoas, incluindo concursos e promoção da carreira e os processos de avaliação de desempenho.

A Universidade tem ainda melhorado o Serviço de Gestão da Qualidade, que garante a qualidade e melhoria contínua dos seus ciclos de estudos e de todas as suas atividades.

Através da criação do Gabinete de Apoio às Relações Internacionais (GABI), o corpo docente tem acesso a uma estrutura que lhe presta total apoio à mobilidade e à internacionalização.

É ainda de ressaltar a formação ao longo da vida, que tem promovido a formação contínua do corpo docente deste ciclo de estudos e desenvolvido as suas práticas pedagógicas. De salientar que a formação para docentes de carreira tem caráter obrigatório de 30 h /ano.

Ao nível das instalações e equipamentos, foram disponibilizadas novas salas de aula, instalados novos equipamentos informáticos e foi criado o Espaço Professor.

Por fim, a integração da UHLT e da ULP tem promovido sinergias, nomeadamente ao nível do corpo docente e da investigação. A prova disso é a colaboração de docentes, da área dos Recursos Humanos, de ambos os centros universitários, com este ciclo de estudos. Ao nível da investigação é também de salientar o aumento de projetos conjuntos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

3. Síntese de medidas de melhoria e alterações ao ciclo de estudos desde a avaliação anterior (EN)

The main improvements of this cycle of studies derive, above all, from the creation of the Career Regime for Teaching and Research Personnel (RCPDI), the Performance Assessment Regulation and the integration of the Universidade Lusófona Porto and the Universidade Lusófona de Humanidades e Technologies, giving rise to two University Centers: Lisbon and Porto.

Through the RCPDI, several improvements occurred at the level of teaching staff, especially with regard to their stability, progression and research. This regime, complemented with Performance Assessment, promotes research, based on management by objectives that implies compliance with metrics, in terms of teaching, research, connection to the community and internationalization. With RCPDI, most of the teachers in the study cycle, particularly in the fundamental area, are already career teachers.

Still in relation to the teaching staff, in addition to complying with the ratios, the number of teachers increased, particularly at the level of doctors in the area, in order to reinforce the academically qualified and specialized teaching staff. Furthermore, there was a reduction in the diversity of curricular units taught by each teacher and a reduction in the semester workload allocated to career teachers, who now have more opportunities to promote their research.

It was recently approved to integrate the core team of the cycle of studies into CETRAD - Centre for Transdisciplinary Studies for Development, creating a delegation/pole of this research unit at the HEI. This integration into a research unit accredited by the FCT not only attests to the quality of the research we have already carried out, but also guarantees the future evolution of research dynamics.

It is also worth mentioning the creation of the Talent Management Department, which aims to ensure people management, including competitions and career promotion and performance assessment processes.

The University has further improved the Quality Management Service, which guarantees the quality and continuous improvement of its study cycles and all its activities.

Through the creation of the International Relations Support Office (GABI), teaching staff have access to a structure that provides full support for mobility and internationalization.

It is also worth highlighting the lifelong training, which has promoted the continuous training of the teaching staff and developed their pedagogical practices.

In terms of facilities and equipment, new classrooms were built/rented, new IT equipment was installed and the Teacher Space was created.

Finally, the integration of UHLT and ULP has promoted synergies, particularly at the level of teaching staff and research. Proof of this is the collaboration of professors, from the Human Resources area, from both university centers, with this study cycle. At the research level, it is also worth highlighting the increase in joint projects.

4. Desenvolvimento curricular

4.1. Estrutura curricular

4.1. Estrutura curricular e plano de estudos em vigor, correspondem ao publicado em Diário da República (ponto 1.5)?

Sim Não

4.2. Serão feitas alterações nos dados curriculares?

Sim Não

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.1. Síntese das alterações pretendidas e respetiva fundamentação. (PT)

O contexto dos últimos anos, nomeadamente no âmbito da Pandemia, obriga a que novos ajustes sejam feitos, para responder às atuais necessidades do mercado. A IES e, mais concretamente, a FCESE, têm vindo a desenvolver um modelo pedagógico assente em metodologias ativas e inovadoras, como PBL, gamificação, experiências imersivas, entre outras.

No âmbito do Sistema Interno de Garantia de Qualidade, o CE é avaliado anualmente pela sua Comissão de Autoavaliação, constituída pela sua direção, docentes, estudantes, graduados, parceiros e representante do Serviço de Gestão da Qualidade. Em função da reflexão dos resultados e da análise feita ao mercado, justificam-se as seguintes alterações propostas:

- Introdução, no 1º S do 3º ano, de uma UC sobre Transformação Digital, que pretende abordar temas relevantes e atuais nesta área, como trabalho remoto/híbrido, people analytics ou employee experience.
 - Introdução, no 1º S do 3º ano, de uma UC sobre Jogos de Gestão Aplicada, que pretende promover a resolução de casos de GRH, com base nas hard e soft skills de um gestor nesta área.
 - Introdução, no 1º S do 3º ano, de uma UC sobre Experiência Imersiva em GRH, que pretende aproximar o aluno ao mercado de trabalho, através de uma lógica de observação/job shadowing. Esta UC tem uma duração mais reduzida (15h), por se tratar de uma experiência imersiva, não se justificando o seu funcionamento durante todo o semestre. Estas 15h foram retiradas à UC Métodos Quantitativos (Análise de Dados, na atual proposta), que passou de 60 para 45h (que são o nº de horas de contacto habituais nas UC do CE), depois do docente ter sido auscultado sobre esta questão. Esta UC, deve ainda, ter uma interdisciplinaridade com Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos, por se entender que esta é uma área onde é necessário desenvolver mais competências, de acordo com a auscultação feita aos parceiros, e dada a abrangência a transversalidade que a mesma tem na GRH.
 - No 2º S do 3º ano, pretende-se introduzir uma UC sobre Bem-Estar e Felicidade Organizacional, de forma a ir ao encontro do atual paradigma na gestão de pessoas (acentuado desde a Pandemia), assente na qualidade de vida em contexto laboral. Estas UC substituem duas opções deste CE e a UC Gestão Financeira. No caso desta UC, a proposta de saída assenta no feedback obtido pelos graduados (a exercer funções na área da GRH) e empresas parceiras, depois de ter sido analisada toda a oferta formativa deste CE. Além disso, os estudantes que pretenderem desenvolver competências nesta área, poderão fazê-lo (pela via da UC Opção), na medida em que esta UC é oferecida por outros CE da IES.
- Por fim, uma referência para a alteração da designação de várias UC. Também aqui foram auscultados os parceiros, docentes, graduados e estudantes do CE. O mesmo ocorre ao nível da designação do curso, propondo-se a sua alteração para Gestão de Recursos Humanos, de forma a simplificar o nome e a torná-lo mais consentâneo com o próprio mercado.

4.2.1. Síntese das alterações pretendidas e respetiva fundamentação. (EN)

The context of recent years, particularly the context of the Pandemic, requires new adjustments to be made to respond to current market needs. The HEI and, more specifically, FCESE, have been developing a pedagogical model based on active and innovative methodologies, such as PBL, gamification, immersive experiences, among others.

Within the scope of the Internal Quality Assurance System, the SC is evaluated annually by its Self-Assessment Committee, made up of its management, teachers, students, graduates, partners and a representative of the Quality Management Service. Depending on the reflection of the results and the analysis carried out on the market, the following proposed changes are justified:

- Introduction, in the 1st S of the 3rd year, of a CU on Digital Transformation, which aims to address relevant and current topics in this area, such as remote/hybrid work, people analytics or employee experience.
 - Introduction, in the 1st S of the 3rd year, of a CU on Applied Management Games, which aims to promote the resolution of HRM cases, based on the hard and soft skills of a manager in this area.
 - Introduction, in the 1st S of the 3rd year, of a CU on Immersive Experience in HRM, which aims to bring the student closer to the job market, through a logic of observation/job shadowing. This CU has a shorter duration (15h), as it is an immersive experience, and there is no justification for running it throughout the semester. These 15h were taken from the Quantitative Methods CU (Data Analysis, in the current proposal), which went from 60 to 45h (which are the usual number of contact hours in the other CU), after the teacher was consulted on this issue. This CU must also have an interdisciplinarity with Auditing and Consulting in Human Resources, as it is understood that this is an area where it is necessary to develop more skills, according to the consultation carried out with partners, and given the scope and transversality that it has in GRH.
 - In the 2nd S of the 3rd year, the aim is to introduce a CU on Well-Being and Organizational Happiness, in order to meet the current paradigm in people management (intensified since the Pandemic), based on quality of life in a work context . These CU replace two options of this SC and the Financial Management CU. In the case of this CU, the exit proposal is based on the feedback obtained by graduates (working in the area of HRM) and partner companies, after having analyzed the entire training offer of this SC. Furthermore, students who wish to develop skills in this area will be able to do so (through the CU Option), as this CU is offered by other SC at the HEI.
- Finally, a reference for changing the name of several CU. Partners, teachers, graduates and students of the SC were also consulted here. The same occurs at the level of the course name, proposing its change to Human Resources Management, in order to simplify the name and make it more in line with the market itself.

Mapa II - Percurso Geral

4.1.1. Ramos, variantes, áreas de especialização, especialidades ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável)* (PT):

Percurso Geral

4.1.1. Ramos, variantes, áreas de especialização, especialidades ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável)* (EN):

General Route

4.1.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau

Área Científica	Sigla	ECTS	ECTS Mínimos
Ciências Sociais e do Comportamento	CSC	45.0	
Direito	DIR	10.0	
Economia	ECO	10.0	
Gestão	GES	85.0	
Higiene e Segurança do Trabalho	HST	5.0	
Informática	INF	5.0	
Línguas e Literaturas Estrangeiras	LLE	10.0	
Matemática e Estatística	ME	5.0	
Outras áreas	OA	0.0	5.0
Total: 9		Total: 175.0	Total: 5.0

4.1.3. Observações (PT)

[sem resposta]

4.1.3. Observações (EN)

[sem resposta]

4.2. Unidades Curriculares**Mapa III - Análise de dados****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Análise de dados

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Data analysis

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

ME

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MS

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Renato Filipe de Barros Santiago - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Esta unidade curricular tem como objetivo principal o desenvolvimento das competências dos alunos na recolha, apresentação, análise e interpretação de dados numéricos através de instrumentos adequados. Espera-se que no final do semestre os alunos sejam capazes de descrever e compreender relações entre variáveis, tomar melhores e mais rápidas decisões e tomar decisões para fazer face à mudança.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

This curricular unit's main objective is to develop students' skills in collecting, presenting, analyzing and interpreting numerical data using appropriate instruments. It is expected that at the end of the semester, students will be able to describe and understand relationships between variables, make better and faster decisions, and make decisions to face change.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Introdução.
2. Apresentação dos Dados.
3. Distribuição de Frequências.
4. Medidas de Estatística Descritiva: Medidas de Localização.
5. Medidas de Estatística Descritiva: Medidas de Dispersão e Concentração.
6. Medidas de Estatística Descritiva: Medidas de Assimetria e Curtose.
7. Números índices.
8. Distribuições Bidimensionais.
9. Séries Cronológicas.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Introduction.
2. Data Presentation.
3. Frequency Distribution.
4. Descriptive Statistics Measures: Location Measures.
5. Descriptive Statistics Measures: Dispersion and Concentration Measures.
6. Descriptive Statistics Measures: Asymmetry and Kurtosis Measures.
7. Index numbers.
8. Two-Dimensional Distributions.
9. Time Series.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Em conjunto, estes conteúdos programáticos irão permitir ao estudante a aquisição de conhecimentos relativos à recolha, apresentação e interpretação de dados estatísticos. Estes conhecimentos irão permitir aos alunos obter uma capacidade de interpretação e controlo de grandes quantidades de informação num curto espaço de tempo, irão permitir a identificação célere de relações importantes entre variáveis e irão permitir melhorar a sua capacidade de planificação e de tomada de decisão, apoiando-se numa base sólida assente no conhecimento das situações passadas e presentes e numa previsão fundamentada da evolução futura.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Together, these syllabus contents will allow the student to acquire knowledge related to collecting, presenting, and interpreting statistical data. This knowledge will allow students to obtain the ability to interpret and control large amounts of information in a short period of time, will allow the rapid identification of important relationships between variables and will allow them to improve their planning and decision-making capacity, relying on a solid foundation based on knowledge of past and present situations and a reasoned forecast of future developments.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

A metodologia das aulas é teórico-prática, centrada na exposição, no diálogo, na reflexão coletiva e na realização de exercícios práticos com os estudantes. Como complemento, serão também resolvidos exercícios recorrendo ao software de análise estatística IBM SPSS Statistics.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

The classes' methodology is theoretical-practical, centered on exposition, dialogue, collective reflection, and practical exercises with the students. As a complement, exercises will be solved using the statistical analysis software IBM SPSS Statistics.

4.2.14. Avaliação (PT):

*1º teste - 40 %.
2º teste - 40 %.
Teste prático - 20 %.*

4.2.14. Avaliação (EN):

*1st test - 40%
2nd test - 40%
Practical test - 20%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino visam o desenvolvimento integrado nos estudantes dos conhecimentos referidos nos conteúdos programáticos e a concretização dos objetivos e competências estabelecidos. Neste sentido, as metodologias de ensino foram estruturadas de forma que a componente teórica, subjacente a cada conceito, esteja sempre acompanhada por um conjunto de aplicações práticas, permitindo assim a consolidação da assimilação dos conceitos estatísticos/matemáticos estudados.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Teaching methodologies aim at the integrated development in students of the knowledge referred to in the syllabus and the achievement of established objectives and skills. In this sense, the teaching methodologies were structured in such a way that the theoretical component, underlying each concept, is always accompanied by a set of practical applications, thus allowing the consolidation of the assimilation of the statistical/mathematical concepts studied.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Dos Santos, C (2018). Estatística Descritiva - Manual de Auto-Aprendizagem . 3ª Edição. Edições Sílabo.
Negas, E. (2021). Estatística Descritiva - Explicação Teórica, Casos de Aplicações e Exercícios Resolvidos . 2ª Edição. Edições Sílabo.
Reis, E. (2018). Estatística Descritiva . 7ª Edição. Edições Sílabo.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Dos Santos, C (2018). Estatística Descritiva - Manual de Auto-Aprendizagem . 3ª Edição. Edições Sílabo.
Negas, E. (2021). Estatística Descritiva - Explicação Teórica, Casos de Aplicações e Exercícios Resolvidos . 2ª Edição. Edições Sílabo.
Reis, E. (2018). Estatística Descritiva . 7ª Edição. Edições Sílabo.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Análise e Gestão de Competências**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Análise e Gestão de Competências

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Skills Analysis and Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Diana da Silva Dias - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- Compreender a noção de competência em largo espectro, em relação dinâmica com outros conceitos basilares como os de qualificação, ou aptidão.*
- Analisar os elementos-chave que integram um modelo de gestão baseado em competências.*
- Desenvolver um sistema de gestão por competências.*
- Classificar e avaliar as técnicas destinadas à avaliação de competências.*
- Propor e justificar os planos de desenvolvimento de competências pessoais e organizacionais.*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- *Understand the concept of competence in a broad spectrum, in dynamic relationship with other basic concepts such as the qualification or skills.*
- *Analyze the key elements that make up a management model based on skills.*
- *Develop a system of management skills.*
- *Classify and evaluate techniques for skills assessment.*
- *Propose and justify the development of plans of personal and organizational skills.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. *Gestão de Competências: Desafios atuais e Complexidade Conceptual*
2. *Função e Competências: Do Conceito de Competência às Competências nas Organizações -Aproximações e Afastamentos. As Competências Individuais e Coletivas*
- 3 *Bases Conceptuais Para a Construção de um Sistema de Competências*
4. *Modelos de Gestão de Competências*
5. *Desenvolvimento Pessoal, Contrato Psicológico e Carreiras: GRH e a Gestão de Competências - Motivações para a Implementação de um Plano*
6. *Da Relação entre Gestão de Competências e Comportamento Organizacional, como Fontes Primárias, ao Desenho de um Plano e à sua Concretização (Principais Fases)*

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Competency Management: Current Challenges and Conceptual Complexity*
2. *Function and Skills: From Concept to Competency Skills in Organizations - Approaches and Clearances. Individual and Collective Competencies*
- 3 *Conceptual Basis for Building a System Skills*
4. *Models Management Skills*
5. *Personal Development, Psychological Contract and Careers: HRM and Management Skills -Motivations for Implementing a Plan*
6. *Relationship Between the Competence Management And Organizational Behavior, How do Primary Sources Work, By Design A Plan and its Implementation (Key Stages)*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos integram os objetivos, na medida em que são abordados temas que permitirão ao aluno compreender as competências, avaliá-las e desenvolver um plano de gestão de competências.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The contents integrate the objectives, as the covered topics will allow the student to understand the skills, to evaluate them and develop a skills management plan.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 60%
Portfolio - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 60%
Portfolio - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A metodologia PBL será realizada com a intenção pedagógica de aferir, fundamentalmente, o grau de compreensão das matérias lecionadas e dos correspondentes níveis de análise plasmados no programa, privilegiando o raciocínio dedutivo e a capacidade de maturação e relacionamento das temáticas.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The PBL methodology will be carried out with the pedagogical intention of fundamentally assessing the degree of understanding of the subjects taught and the corresponding levels of analysis reflected in the program, privileging deductive reasoning and the ability to mature and relate themes.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Cascão, F. (2014). *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento*. Lisboa: Edições Sílabo.
Ceitil, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*, 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo.
Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 3ª ed. Lisboa: Sílabo.
Leme, R. (2019). *Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências*, 2ª ed. Rio de Janeiro: QualityMark.
Napoleão, P. (2023). *Gestão de Competências nas Empresas*. Lisboa: LisbonPress.
Neves, J. D., Garrido, M., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Cascão, F. (2014). *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento*. Lisboa: Edições Sílabo.
Ceitil, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*, 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo.
Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 3ª ed. Lisboa: Sílabo.
Leme, R. (2019). *Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências*, 2ª ed. Rio de Janeiro: QualityMark.
Napoleão, P. (2023). *Gestão de Competências nas Empresas*. Lisboa: LisbonPress.
Neves, J. D., Garrido, M., & Simões, E. (2015). *Manual de competências pessoais, interpessoais e instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Auditing and Consultancy in Human Resources

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

100.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-30.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

4.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

- Maria Teresa Ribeiro Candeias - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Dotar os participantes de técnicas e métodos com vista à monitorização dos processos de auditoria e consultoria de Recursos Humanos. O estudante deverá adquirir conhecimentos sobre os conceitos e meios fundamentais para a operacionalização de Auditorias e Consultoria em Recursos Humanos, com ênfase nos instrumentos de acompanhamento do desempenho, de forma a que os possa vir a aplicar, não só no mercado de trabalho, enquanto gestores de Recursos Humanos, mas também na UC Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos, que promove o trabalho de campo no âmbito da matéria aqui lecionada.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

To provide students with techniques and methods for monitoring Human Resources audit and consulting processes. The student must acquire knowledge about the fundamental concepts and means for the operationalization of Audits and Consultancies in Human Resources, with an emphasis on performance monitoring instruments, so that they can apply them, not only in the job market, as Human Resources managers, but also at the UC Immersive Experience in Human Resources Management, which promotes field work within the scope of the subject taught here.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Enquadramento do tema: Auditoria e Consultoria
2. Auditoria em Recursos Humanos
 - 2.1. Conceito e importância
 - 2.2 Tipos de Auditoria
 - 2.3 O sistema de controlo interno
 - 2.4. Procedimentos de Auditoria
 - 2.4. Plano de Auditoria
 - 2.5. Relatório e parecer de Auditoria
3. Consultoria em Recursos Humanos
 - 3.1. Conceito e importância
 - 3.2. Diagnóstico
 - 3.3. Intervenção
 - 3.4. Avaliação
4. Gestão da mudança em Recursos Humanos e o seu impacto na Auditoria

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Framework: Audit and Consulting
2. Human Resources Audit
 - 2.1. Concept and importance
 - 2.2 Types of Audit
 - 2.3 The internal control system
 - 2.4. Audit Procedures
 - 2.4. Audit Plan
 - 2.5. Audit report and opinion
3. Consulting in Human Resources
 - 3.1. Concept and importance
 - 3.2. Diagnosis
 - 3.3. Intervention
 - 3.4. Evaluation
4. Managing change in Human Resources and its impact on Audit

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos foram selecionados de forma a possibilitar uma aprendizagem contínua e gradual dos conhecimentos a adquirir nesta unidade curricular, no sentido de se atingir os objetivos propostos. O programa elaborado pretende fornecer, em cada um dos capítulos em que se divide, os instrumentos de análise que deverão ser usados na apreciação e construção dos processos de tomada de decisão no âmbito da Auditoria e Consultoria de Recursos Humanos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

*The syllabus contents were selected in order to allow a continuous and gradual learning of the knowledge to be acquired in this curricular unit, in the sense of achieving the proposed objectives.
The elaborated program intends to provide, in each of the chapters in which it is divided, the instruments of analysis that should be used in the assessment and construction of decision-making processes in the scope of Human Resources Audit and Consulting.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Exercícios práticos e simulações baseadas no contexto real de trabalho.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Practical exercises and simulations based on the real work context.

4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste de avaliação - 60%
Portfolio - 40%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Assessment test - 30%
Portfolio - 40%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A metodologia de ensino definida teve em conta a necessidade de desenvolver um espírito construtivo e participativo por parte do estudante. Adota-se uma metodologia teórico-prática com momentos de exposição e sistematização de conceitos, intercalados com exercícios práticos e simulações de modo a que os estudantes possam vivenciar na prática situações análogas às verificadas em contexto empresarial.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The teaching methodology took into account the need to develop a constructive and participative spirit on the part of the student. It adopts a theoretical-practical methodology with moments of exposition and systematization of concepts, interspersed with practical exercises and simulations so that the students can experience in practice situations similar to those verified in a business context.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Busse, A. e Manzoki, S. (2014). Auditoria de Recursos Humanos . Curitiba: Intersaberes.
Camilo, J., Penhalbel, J., & Castelhana, L. (2019). Gestão de pessoas: Consultoria interna de recursos humanos. São Paulo: Senac.
Couto, T. (2022). Auditoria da Qualidade dos Recursos Humanos - Teoria e Prática. Rio de Janeiro: QualityMark.
Mcconnell, J. (2011). Auditing Your Human Resources Department - A Step-By-Step Guide To Assessing The Key Areas Of Your Program . USA: Anacom.
Mlimi, H. (2019). Auditoria doS Recursos Humanos: Análise do desempenho individual e colectivo do pessoal. Edições Nosso Conhecimento.
Sanchez, J. (2014). Fundamentos de Auditoría de Recursos Humanos . Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
Vito, K. (2015). Auditing Human Resources . 2nd Ed. USA: The IIA Research Foundation.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Busse, A. e Manzoki, S. (2014). Auditoria de Recursos Humanos . Curitiba: Intersaberes.
Camilo, J., Penhalbel, J., & Castelhana, L. (2019). Gestão de pessoas: Consultoria interna de recursos humanos. São Paulo: Senac.
Couto, T. (2022). Auditoria da Qualidade dos Recursos Humanos - Teoria e Prática. Rio de Janeiro: QualityMark.
Mcconnell, J. (2011). Auditing Your Human Resources Department - A Step-By-Step Guide To Assessing The Key Areas Of Your Program . USA: Anacom.
Mlimi, H. (2019). Auditoria doS Recursos Humanos: Análise do desempenho individual e colectivo do pessoal. Edições Nosso Conhecimento.
Sanchez, J. (2014). Fundamentos de Auditoría de Recursos Humanos . Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
Vito, K. (2015). Auditing Human Resources . 2nd Ed. USA: The IIA Research Foundation.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Avaliação de Desempenho**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Avaliação de Desempenho

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Performance Evaluation

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Catarina Joana Vieira Gomes - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- *Apreender conceitos e teorias subjacentes às temáticas da Unidade Curricular.*
- *Identificar e mobilizar técnicas de avaliação de desempenho.*
- *Apreender a importância da Avaliação de Desempenho no processo de auto-regulação das Organizações.*
- *Sensibilizar para a tarefa de planejar, gerir, coordenar, controlar e motivar pessoas, com os seus próprios valores, interesses, aptidões e motivações, tendo como objetivo o desenvolvimento das competências individuais e a satisfação dos objetivos organizacionais.*
- *Habilitar os alunos de competências técnicas para a concepção e implementação de um processo eficaz de avaliação do desempenho.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- To learn some concepts and theories underlying themes of the unit.
- Identify and mobilize performance evaluation techniques.
- To learn the importance of performance evaluation in the process of self-regulation of Organizations.
- Raising awareness of the task to plan, manage, coordinate, monitor and motivate people with their own values, interests, skills and motivations, aiming the development of individual skills and the satisfaction of organizational objectives.
- Enable students of technical expertise for the design and implementation of an effective process for assessing performance

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Do conceito de desempenho à avaliação de Desempenho nas organizações: *Evolução Histórico-Conceptual*
 - 1.1 Da Conceptualização ao Processo de Avaliação de Desempenho nas Organizações
2. A Avaliação de desempenho e as percepções: *pistas para um melhor entendimento do processo, individual com repercussões organizacionais*
3. Avaliação de Desempenho e GRH (ligação às diferentes actividades de GRH)
4. Avaliação de Desempenho e Comunicação: *barreiras e catalisadores (a importância da inteligência emocional)*
5. Avaliação de Desempenho e de Competências: *duas faces da mesma moeda?*
6. Dos Modelos às Práticas: *Considerações sobre a Avaliação de Desempenho em contexto empresarial (o nosso país e as suas idiosincrasias)*
7. Implementação de um plano integrado de Avaliação de Desempenho (em articulação com a GRH)

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. From the Performance concept to performance evaluation in organizations: *Historical and Conceptual Evolution.*
 - 1.1 From Conceptualization to the Performance Evaluation Process in Organizations
2. Performance evaluation and perceptions: *clues to a better understanding of the process, with individual organizational implications*
3. Performance Evaluation and HRM (link to different activities of HRM)
4. Performance Evaluation and Communication: *barriers and catalysts (the importance of emotional intelligence)*
5. Performance Evaluation and Skills: *two sides of the same coin?*
6. From Some Models to Practice: *Considerations for Performance Evaluation in a business context (our country and its idiosyncrasies)*
7. Implementation of an integrated plan for Performance Evaluation (in conjunction with HRM)

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O facto de os objetivos estarem enumerados facilita a correspondência direta entre os mesmos e o conteúdo programático da UC, ou seja, todos os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos da UC e vice-versa.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The fact of the objectives are listed facilitates the direct correspondence between them and the curriculum of the CU, ie, all goals are present on the referenced points defined in terms of the CU and vice versa.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 60%
Caso prático (aplicado a uma empresa real) - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 60%
Case study (applied to a real company) - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas leccionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. A PBL privilegia essa aplicação prática, na medida em que implica a realização de um caso prático, com base no tema escolhido.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the CU are achieved through discussion of topics taught and applied to practical examples of these themes, framed in the labor market, so that students not only stay with the theoretical vision of the covered concepts, but also with the ability to apply them in practice. PBL privileges this practical application, as it involves a practical case, based on the chosen topic.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Batalha, A., Ribeiro, D. & Carvalho, W. (2013), Avaliação de Desempenho - SIADAP: Administração Central e Autarquias Locais. Lisboa: Quid Juris.
Caetano, A. (2008), Avaliação de desempenho - Metáforas, Conceitos e Práticas (2ª ed.). Lisboa: R.H.
Pontes, B. (2022). Avaliação de Desempenho - Métodos Clássicos e Contemporâneos: Avaliação por Objetivos, Competências e Equipes. São Paulo: LTr Editora.
Rodrigues, J. (2010), Avaliação do desempenho nas organizações. Lisboa: Escolar Editora. Seixo, J. M.(2007), Gestão de Desempenho. Lisboa: Lidel.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Batalha, A., Ribeiro, D. & Carvalho, W. (2013), Avaliação de Desempenho - SIADAP: Administração Central e Autarquias Locais. Lisboa: Quid Juris.
Caetano, A. (2008), Avaliação de desempenho - Metáforas, Conceitos e Práticas (2ª ed.). Lisboa: R.H.
Pontes, B. (2022). Avaliação de Desempenho - Métodos Clássicos e Contemporâneos: Avaliação por Objetivos, Competências e Equipes. São Paulo: LTr Editora.
Rodrigues, J. (2010), Avaliação do desempenho nas organizações. Lisboa: Escolar Editora. Seixo, J. M.(2007), Gestão de Desempenho. Lisboa: Lidel.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Bem-Estar e Felicidade Organizacional

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Bem-Estar e Felicidade Organizacional

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Well-Being and Organizational Happiness

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Catarina Joana Vieira Gomes - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Compreender, analisar e saber aplicar práticas de bem-estar organizacional e promotoras da felicidade no trabalho.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Understand, analyze and know how to apply organizational well-being practices that promote happiness at work.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Conceito de felicidade. no trabalho.
2. Conceito de bem-estar organizacional.
3. A importância da felicidade no trabalho e do bem-estar organizacional.
4. Determinantes do bem-estar organizacional e da felicidade no trabalho:
 - 4.1. Performance individual e em equipa
 - 4.2. Cultura organizacional
 - 4.3 Características da função
 - 4.4 Estilo de liderança (liderança positiva)
 - 4.5 Relações interpessoais
 - 4.6 Experiências positivas no local de trabalho
5. A norma portuguesa de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Concept of happiness. at work.
2. Concept of organizational well-being.
3. The importance of happiness at work and organizational well-being.
4. Determinants of organizational well-being and happiness at work:
 - 4.1. Individual and team performance
 - 4.2. Organizational culture
 - 4.3 Function characteristics
 - 4.4 Leadership style (positive leadership)
 - 4.5 Interpersonal relationships
 - 4.6 Positive workplace experiences
5. The Portuguese standard for Organizational Well-Being and Happiness Management

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A aprendizagem dos conteúdos propostos, permitirá alcançar os objetivos, já que existe uma consistência e correlação direta entre ambos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Learning the proposed content will allow you to achieve your objectives, as there is consistency and direct correlation between them.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Estudos de caso.
Problem solving.
Aplicação da teoria a casos reais.
Debates para aplicação da teoria à prática.*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Case studies.
Problem solving.
Application of theory to real cases.
Debates to apply theory to practice.

4.2.14. Avaliação (PT):

Participação - 10%
Case-study - 20%
Trabalho (aplicado a uma empresa real) - 20%
Frequência - 50%

4.2.14. Avaliação (EN):

Participation - 10%
Case-study - 20%
Work (applied to a real company) - 20%
Frequency - 50%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Com metodologias mais práticas e aplicadas, como o caso das que são aqui utilizadas, os estudantes conseguem compreender, analisar e aplicar os temas em estudo.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

With more practical and applied methodologies, such as those used here, students are able to understand, analyze and apply the topics under study.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Dutschke, G., & Dias, A. (2023). Felicidade Organizacional. Lisboa: Rh Editora.
Hasson, G., & Sutler, D. (2020). Mental Health and Wellbeing in the Workplace: A Practical Guide for Employers and Employees. New Jersey: WILEY-BLACKWELL.
Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. (2017). Well-being: Productivity And Happiness At Work. London: Palgrave Macmillan.
Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Livro Verde do Futuro do Trabalho. Lisboa.
Rego, A. (2000). Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações. Lisboa: Edições Sílabo.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Dutschke, G., & Dias, A. (2023). Felicidade Organizacional. Lisboa: Rh Editora.
Hasson, G., & Sutler, D. (2020). Mental Health and Wellbeing in the Workplace: A Practical Guide for Employers and Employees. New Jersey: WILEY-BLACKWELL.
Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. (2017). Well-being: Productivity And Happiness At Work. London: Palgrave Macmillan.
Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). Livro Verde do Futuro do Trabalho. Lisboa.
Rego, A. (2000). Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações. Lisboa: Edições Sílabo.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Comportamento Organizacional

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Comportamento Organizacional

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Organisational Behaviour

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):**

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Compreender a importância do indivíduo e dos grupos na dinâmica social e organizacional e vice-versa.

Aplicar conceitos para a análise do comportamento organizacional.

Perceber a importância dos atores internos e agentes sociais para as estratégias organizacionais.

Compreensão e reflexão sobre as conceções éticas que afetam uma organização, os processos organizacionais, o micro e macro comportamento organizacional.

Aplicar conceitos e modelos teóricos e práticos organizacionais.

Perceber a importância das organizações para a sociedade.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Understand the importance of individuals and groups in social and organizational dynamics and vice versa.

Apply concepts for the analysis of organizational behavior.

Realize the importance of internal actors and social agents for organizational strategies.

Understanding and reflection on ethical concepts that affect an organization, organizational processes, micro and macro organizational behavior.

Applying theoretical and practical organizational concepts and models.

Realize the importance of organizations for society.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Introdução ao estudo do comportamento organizacional: Uma Abordagem Histórica

2. Análise individual (com implicações organizacionais): Percepção e tomada de decisão individual; Satisfação no trabalho; Empenhamento organizacional; Motivação

3. Análise ao nível do grupo

a. Liderança

b. Comunicação

c. Poder e comportamento político

d. Conflito

e. Negociação

4. Análise ao nível organizacional

a. Estrutura organizacional

b. Cultura e Clima organizacionais

e. Ética organizacional e o seu impacto no comportamento

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Introduction to the study of organizational behavior: A Historical Approach*
2. *Individual analysis (with organizational implications): Perception and individual decision making; job satisfaction; Organizational commitment; Motivation*
3. *Group-level analysis*
 - a. *Leadership*
 - b. *Communication*
 - c. *Political power and behavior*
 - d. *Conflict*
 - e. *Negotiation*
4. *Organizational-level analysis*
 - a. *Organizational structure*
 - b. *Organizational Culture and Climate*
 - c. *Organizational ethics and its impact on behavior*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Todos os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos, promovendo o alinhamento entre os mesmos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

All referenced objectives are present in the points defined in the program contents, promoting alignment between them.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste - 50%
Caso prático (aplicado a uma empresa real) - 50%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Test - 50%
Practical case (applied to a real company) - 50%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas leccionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. As metodologias ativas levam a uma melhor consolidação dos objetivos. A realização do caso prático privilegia essa aplicação prática, tendo por base um caso real.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the UC are achieved through the discussion of the topics taught and the application of these topics to practical examples, framed in the job market, so that students not only have a theoretical view of the concepts covered, but also the ability to apply them in practice. Active methodologies lead to better consolidation of objectives. Carrying out the practical case privileges this practical application, based on a real case.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Anderson, C., & Brion, S. (2014). *Perspectives on power in organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67-97.

Cunha, M. P. et al (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, 8ª ed. Lisboa:RH Editora.

Griffin, R., & Moorhead, G. (2022). *Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações*. São Paulo: Cengage Learning.

Newstrom, J. (2008). *Comportamento Organizacional-O Comportamento Humano no Trabalho*, 12ª ed. Brasil: McGraw Hill.

Rego, A. (2002). *Comportamentos de Cidadania nas Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Anderson, C., & Brion, S. (2014). *Perspectives on power in organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67-97.

Cunha, M. P. et al (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, 8ª ed. Lisboa:RH Editora.

Griffin, R., & Moorhead, G. (2022). *Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações*. São Paulo: Cengage Learning.

Newstrom, J. (2008). *Comportamento Organizacional-O Comportamento Humano no Trabalho*, 12ª ed. Brasil: McGraw Hill.

Rego, A. (2002). *Comportamentos de Cidadania nas Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Conceção e Gestão da Formação**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Conceção e Gestão da Formação

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Training Design and Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

- Diana da Silva Dias - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

*Dotar os alunos dos principais processos analíticos essenciais à construção de uma perspectiva estratégica e dinâmica das empresas no que concerne à aplicação de uma política integrada de Formação nas organizações;
Aferir a importância da formação no contexto geral e nos contextos específicos da Gestão desenvolvimental dos Recursos Humanos;
Enquadrar a Gestão da Formação nas organizações;
Contribuir para o desenvolvimento de competências para a sua concepção e implementação;
Perceber as principais diferenças entre Formação, Ensino e Educação e construir alguns pontos de contacto entre os respectivos sistemas;
Desenhar planos embrionários de Gestão de Formação.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

*Equip students with major analytical processes, essential to build a strategic perspective and dynamics of companies regarding the implementation of an integrated policy of Training in organizations;
Assess the importance of education in general and in the specific context of developmental contexts Human Resources Management;
Framing the Training Management in organizations;
Contribute to the development of skills for their design and implementation;
Understand the key differences between Training, Education and Education and build some points of contact between systems;
Draw basic plans of Management Training.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Formador: Contextos de Intervenção: Da Importância da Formação para a Gestão à influência da Concepção e Gestão da Formação nas Organizações
2. Simulação Pedagógica Inicial: A Formação Como Atividade da GRH - Simulações Pedagógicas Iniciais (Autoscopias)
3. Comunicação e Dinamização de Grupos em Formação: A Formação e a sua ligação a algumas variáveis comportamentais
4. Metodologias e Estratégias Pedagógicas: Esboço de uma conceptualização teórico-metodológica
5. Operacionalização da Formação: do plano à ação
6. Recursos Didáticos e Plataformas Colaborativas de Aprendizagem (MF7)
7. Avaliação das Aprendizagens
8. Simulação Pedagógica Final

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Trainer: Intervention Contexts: From the Importance of Training for Management to the influence of the Design and Management of Training in Organizations
2. Initial Pedagogical Simulation: Training as a HRM Activity √ Initial Pedagogical Simulations (Autoscopy)
3. Communication and Promotion of Groups in Training: Training and its connection to some behavioral variables
4. Pedagogical Methodologies and Strategies: Outline of a theoretical-methodological conceptualization
5. Operationalization of Training: from plan to action
6. Didactic Resources and Collaborative Learning Platforms (MF7)
7. Learning Assessment
8. Final Pedagogical Simulation

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Todos os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos, promovendo o alinhamento entre os mesmos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

All referenced objectives are present in the points defined in the program contents, promoting alignment between them.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem-Based Learning (PBL)
Simulação (autoscopias)

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)
Simulation (autoscopies)

4.2.14. Avaliação (PT):

Trabalho (Plano de Formação) - 40%
Autoscopia 1 - 30%
Autoscopia 2 - 30%

4.2.14. Avaliação (EN):

Work (Training Plan) - 40%
Autoscopy 1 - 30%
Autoscopy 2 - 30%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias ativas (Autoscopias) levam a uma melhor consolidação dos objetivos. A realização do trabalho privilegia essa aplicação prática, na medida em que assenta num Plano de Formação.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Active methodologies (Autoscopies) lead to better consolidation of objectives. Carrying out the work privileges this practical application, as it is based on a Training Plan.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Forsyth, P. (2010). Como melhorar as capacidades de treino e Formação. Lisboa: Smartbook.
Imaginário, L. & Castro, J. M. (2011). Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos: Passos Passados, Presentes e Futuros. Porto: Livpsic
Kirkpatrick, D.L. (2006). Evaluating Training Programs - The Four Levels (3rd. ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
Picado, L. & Lopes, A. (2010). Conceção e Gestão da Formação Profissional Contínua - Da qualidade individual à aprendizagem organizacional. Lisboa. Edições Pedagogo.
Rodrigues, M. & Ferrão, L. (2012). Formação Pedagógica de Formadores. 10ª ed. Lisboa: Lidel.
Vicente, N., & Cópico, P. (2021). Aprender Importa – A Formação na Prática das Empresas em Portugal. Lisboa: RH.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Forsyth, P. (2010). Como melhorar as capacidades de treino e Formação. Lisboa: Smartbook.
Imaginário, L. & Castro, J. M. (2011). Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos: Passos Passados, Presentes e Futuros. Porto: Livpsic
Kirkpatrick, D.L. (2006). Evaluating Training Programs - The Four Levels (3rd. ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
Picado, L. & Lopes, A. (2010). Conceção e Gestão da Formação Profissional Contínua - Da qualidade individual à aprendizagem organizacional. Lisboa. Edições Pedagogo.
Rodrigues, M. & Ferrão, L. (2012). Formação Pedagógica de Formadores. 10ª ed. Lisboa: Lidel.
Vicente, N., & Cópico, P. (2021). Aprender Importa – A Formação na Prática das Empresas em Portugal. Lisboa: RH.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Direito do Trabalho

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Direito do Trabalho

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Labour Law

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

DIR

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

LAW

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

A disciplina tem como objectivo dotar os alunos de conhecimentos em matéria de direito do trabalho, do regime legal que disciplina o mundo do trabalho, tendo em consideração todas as práticas que o ordenamento jus-laboral opera, na realidade empresarial e de gestão de recursos humanos.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The complexity of the issues surrounding human resource management needs a good understanding of the legislation, both, national, international and from EU, and court decisions, as well as the daily activities of the human resources function. Recognize and manage legal issues in the workplace, such as individual employment contracts, working time, workers and employer duties and rights, payment calculation, holidays, absences, formal complaints and discipline, end of employment contracts.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

O Objeto, funções e noções sobre a evolução do direito do trabalho.

Fontes internas e internacionais do direito do trabalho.

O contrato de trabalho: noção, critérios de determinação legais e jurisprudenciais, características, sujeitos; formação do contrato; invalidade do contrato; período experimental; comparação com figuras afins.

O trabalhador: deveres e garantias.

O empregador: deveres e poderes; a relevância jurídico-laboral da empresa.

Tempo de trabalho: horário, trabalho suplementar, trabalho noturno, trabalho a tempo parcial, o regime de férias e das faltas.

O local de trabalho: noção e relevância.

A retribuição: função, relevância, determinação e cumprimento.

Contratos de trabalho com cláusula acessória: o regime jurídico do contrato de trabalho a termo e breve referencia ao contrato sob condição.

Suspensão do contrato de trabalho por facto ligado ao trabalhador e á empresa e a redução da atividade.

A cessação do contrato de trabalho.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

The Object, functions and notions about the evolution of labor law.

Internal and international labour law sources.

The employment contract: concept, criteria for determining legal and jurisprudential characteristics, subjects, contract formation; nullity of the contract; trial period, compared with similar figures.

The worker: duties and rights.

The employer: duties and powers, the importance of labor law firm.

Working time: time, overtime, night work, part time work, the holiday legal regime and absences.

The workplace: notion and relevance.

Payment: function, relevance, and determining compliance.

Limited contracts: employment contracts with reference to termination and brief reference to the employment contracts under condition.

Suspension of employment contracts for reasons linked to the employee and to the company and reduced activity.

The termination of the employment contract: revocation, forfeiture, and complaint resolution.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos permitem que os alunos dominem os vários instrumentos legislativos bem como o quadro legal das relações individuais de trabalho, sejam capazes de enquadrarem juridicamente as situações concretas com as quais se irão defrontar na sua vida profissional, problematizá-las e acompanhar a sua resolução concreta.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus allows students to cope with the legislative instruments as well as the legal framework of individual employment relationships. Students should be able to legally fit specific situations with which they will face in their professional life, problematize them and find their concrete resolutions.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem solving.

Case studies.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem solving.

Case studies.

4.2.14. Avaliação (PT):

1º Teste - 50%

2º Teste - 50%

4.2.14. Avaliação (EN):

1st Test - 50%

2nd Test - 50%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Para a transmissão dos conteúdos constantes dos objectivos da unidade será adequado o método expositivo e de convite à problematização das questões levantadas com a resolução de casos práticos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

For the transmission of the contents of the module will be adequate the expository method, invitation to problematize the issues raised in the resolution of practical cases.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Amado, João Leal (2019) Contrato de Trabalho - Noções Básicas, 3ª edição, Coleção Manuais Universitários, Almedina
Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007). Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora.
Código do Trabalho - Edição Universitária (2023), 19ª Edição, Almedina*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Amado, João Leal (2019) Contrato de Trabalho - Noções Básicas, 3ª edição, Coleção Manuais Universitários, Almedina
Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007). Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, 1ª edição, Coimbra Editora
Código do Trabalho - Edição Universitária (2023), 19ª Edição, Almedina*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Economia dos Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Economia dos Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Human Resources Economics

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

ECO

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

ECO

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Renato Filipe de Barros Santiago - 45.0h

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Esta unidade curricular tem como objetivo principal dotar os estudantes de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos de uma melhor compreensão relativamente a problemas económicos fundamentais. Espera-se que no final do semestre os alunos sejam capazes de aplicar/utilizar corretamente um vasto leque de conceitos e raciocínios económicos básicos.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The main objective of this curricular unit is to provide Human Resources Management and Development students with a better understanding of fundamental economic problems. At the end of the semester, students are expected to be able to correctly apply/use a wide range of basic economic concepts and reasoning.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. A Ciência Económica.
2. Introdução à Economia de Mercado.
3. Teoria do Produtor.
4. Objetivos da Macroeconomia e Políticas Macroeconómicas.
5. Contabilidade Nacional.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Economic Science.
2. Introduction to Market Economy.
3. Producer Theory.
4. Objectives of Macroeconomics and Macroeconomic Policies.
5. National Accounting.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos da unidade curricular irão permitir ao estudante adquirir conhecimentos fundamentais nas vertentes micro e macro da economia. Para isso, os estudantes irão começar por se familiarizar com o pensamento económico fundamental, depois irão ser introduzidos aos conceitos básicos da procura e da oferta e à interação destas forças no mercado. No terceiro capítulo irão ser introduzidos ao comportamento do produtor, dos fatores que afetam esse comportamento e à forma como estes tomam decisões otimizadoras. Depois, na vertente macro, serão abordados os objetivos fundamentais da macroeconomia (crescimento económico, estabilidade de preços, pleno emprego, fomento do comércio internacional) bem como as várias políticas macroeconómicas (orçamental, monetária, cambial). No último capítulo irá ser abordada a medição da atividade económica através da contabilização dos principais agregados.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus of the curricular unit will allow the student to acquire fundamental knowledge of the micro and macro aspects of the economy. To do this, students will begin by familiarizing themselves with fundamental economic thinking. Then, they will be introduced to the basic concepts of demand and supply and the interaction of these forces in the market. In the third chapter, the producer's behaviour will be introduced, as the factors that affect this behaviour and how they make optimizing decisions. Then, in the macro aspect, the fundamental objectives of macroeconomics will be addressed (economic growth, price stability, full employment, promotion of international trade) as well as the various macroeconomic policies (budgetary, monetary, exchange rate). The last chapter will address the measurement of economic activity by accounting for the main aggregates.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

A metodologia das aulas é teórico-prática, centrada na exposição, no diálogo, na reflexão coletiva e na realização de exercícios práticos com os estudantes. Todo o material pedagógico é disponibilizado na plataforma Moodle.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

The methodology of the classes is theoretical-practical, centered on exposition, dialogue, collective reflection, and practical exercises with the students. All pedagogical material is available on the Moodle platform.

4.2.14. Avaliação (PT):

- 1º teste - 50%
- 2º teste - 50 %

4.2.14. Avaliação (EN):*1st test - 50%**2nd test - 50%***4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):**

As metodologias de ensino visam o desenvolvimento integrado nos estudantes dos conhecimentos referidos nos conteúdos programáticos e a concretização dos objetivos e competências estabelecidos. Neste sentido, as metodologias de ensino foram estruturadas de forma que a componente teórica esteja sempre acompanhada por um conjunto de aplicações práticas e análises do mundo real, permitindo assim a consolidação e assimilação dos conceitos e fundamentos económicos estudados.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The teaching methodologies aim at the integrated development in students of the knowledge referred to in the syllabus and the achievement of the established objectives and competences. In this sense, the teaching methodologies were structured in such a way that the theoretical component is always accompanied by a set of practical applications and analyzes of the real world, thus allowing the consolidation and assimilation of the economic concepts and fundamentals studied.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Samuelson, P. & Nordhaus, W (2011). Economia . 19ª Edição. McGraw-Hill.

Carvalho, L (2014). Microeconomia e Macroeconomia: conceitos económicos fundamentais para a gestão das organizações . 2ª Edição. Edições Sílabo.

Fernandes, A., Pereira, E., Bento, J. P., Madaleno, M. & Robaina, M. (2021). Introdução à Economia . 3ª Edição. Edições Sílabo.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Samuelson, P. & Nordhaus, W (2011). Economia . 19ª Edição. McGraw-Hill.

Carvalho, L (2014). Microeconomia e Macroeconomia: conceitos económicos fundamentais para a gestão das organizações . 2ª Edição. Edições Sílabo.

Fernandes, A., Pereira, E., Bento, J. P., Madaleno, M. & Robaina, M. (2021). Introdução à Economia . 3ª Edição. Edições Sílabo.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Estratégia Empresarial**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Estratégia Empresarial

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Strategic Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

- Gina Marques de Carvalho Santos Santos - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Compreender a base conceptual e analítica da estratégia empresarial relacionada com a análise estratégica, formulação, organização, implementação e controlo da estratégia;
Discutir os fundamentos e conceitos da estratégia num contexto amplo (mercado, tecnologia e regulação);
Conhecer os principais modelos e instrumentos subjacentes à formulação, organização e implementação da estratégia;
Interpretar as dinâmicas empresariais com alcance estratégico nas organizações;
Aplicar os conhecimentos adquiridos na explicação das decisões e ações com caráter estratégico;
Analisar criticamente a literatura científica sobre Estratégia Empresarial.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Understand the conceptual and analytical basis of strategic management related to strategic analysis, formulation, organization, implementation and control of the strategy;
Discuss the fundamentals and concepts of strategy in a broad context (market, technology and regulation);
Understand the main models and instruments underlying the formulation, organization and implementation of the strategy;
Interpret business dynamics with strategic reach in organizations;
Apply the knowledge acquired in the explanation of decisions and strategic actions;
Critically analyse the scientific literature on Strategic Management.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Parte I: Análise Estratégica

1.1 O que é a Estratégia

1.2 Gestão e Planeamento Estratégico nas Organizações

1.3 Modelos de planeamento estratégico

1.4 Análise da Gestão Estratégica

1.5 Análise do Ambiente Externo e Ambiente Externo

Parte II: Formulação da Estratégia

2.1 Estratégias de Negócio e Funcionais

2.2 Estratégias Corporativas

2.3 Estratégia Internacional

Parte III: Implementação e Controlo da Estratégia

3.1 Implementação da Estratégia

3.2 Estruturas Organizacionais

3.3 Cultura Organizacional

3.4 Avaliação e Controlo da Estratégia

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Part I: Strategic Analysis

1.1 What is Strategy

1.2 Management and Strategic Planning in Organizations

1.3 Strategic Planning Models

1.4 Analysis of the External Environment

1.5 Analysis of the Internal Environment

Part II: Strategy Formulation

2.1 Business and Functional Strategies

2.2 Corporate Strategies

2.3 International Strategy

Part III: Strategy Implementation and Control

3.1 Strategy Implementation

3.2 Organizational Structures

3.3 Organizational Culture

3.4 Strategy Evaluation and Control

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O conteúdo programático é apresentado de modo a conferir uma base conceptual e grelhas analíticas consistentes em relação à estratégia, num contexto marcado pela incerteza e face a uma envolvente caracterizada por mudanças profundas relacionadas com a (hiper) competição e a globalização dos mercados.

Releva-se a problemática informacional que serve de fio condutor à fundamentação da estratégia, ao planeamento estratégico, à análise da envolvente e da empresa (organização) nas suas diferentes dimensões.

Por sua vez, os conteúdos e os novos desenvolvimentos subjacentes à formulação, organização, implementação e controlo da estratégia são tratados com clareza concetual e a necessária objetividade, recorrendo à análise de artigos científicos, bem como de casos práticos, para permitirem uma fácil compreensão e adequada operacionalização pelos alunos. A matriz do plano estratégico permite conferir uma visão e coerência globais da unidade curricular.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The programmatic content is presented in order to provide a conceptual basis and consistent analytical frameworks in relation to strategy, in a context marked by uncertainty and an environment characterized by profound changes related to (hyper)competition and the globalization of markets.

We emphasize the informational issues that serve as a common thread to the rationale of the strategy, the strategic planning, the analysis of the environment and the company (organization) in its different dimensions.

In addition, the contents and the new developments underlying the formulation, organization, implementation and control of the strategy are dealt with conceptual clarity and the necessary objectivity, using the analysis of scientific articles, as well as practical cases, to allow an easy understanding and adequate operationalization by the students. The matrix of the strategic plan provides a global vision and coherence of the curricular unit.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Metodologia de ensino adotada valoriza uma adequada combinação entre a exposição teórica e a sua sustentação na análise de casos e na auto-aprendizagem, permitindo mais facilmente apreender e consolidar conceitos e instrumentos relacionados com a conceção e desenvolvimento da estratégia.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Classes include, besides the expositive component, a discussion component based on real cases and interactive activities, which aim to develop students' autonomy and critical and holistic view regarding the strategic management process.

4.2.14. Avaliação (PT):

Trabalho de grupo (aplicado a uma empresa real) - 40%

Teste - 60%

4.2.14. Avaliação (EN):

Group work (applied to a real company) - 40%

Test - 60%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A metodologia de ensino adotada valoriza uma adequada combinação entre a exposição teórica e a sua sustentação na análise de casos e na auto-aprendizagem, permitindo mais facilmente apreender e consolidar conceitos e instrumentos relacionados com a conceção e desenvolvimento da estratégia.

Concretamente, é suscitada a instrumentalização das bases conceptuais e analíticas utilizadas na compreensão da complexidade e dinâmica da envolvente face ao contexto da globalização, assim como a exploração dos recursos informacionais que sustentam a formulação e implementação da estratégia.

Esta matriz metodológica facilita também a compreensão da relação entre a estrutura e o comportamento dos mercados, a arquitetura das organizações, e a estratégia empresarial que se consubstancia na elaboração do plano estratégico.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Classes include, besides the expositive component, a discussion component based on real cases and interactive activities, which aim to develop the autonomy and the critical and holistic view of students regarding the strategic management process.

The assessment includes three elements: a strategic management plan (60%); group work for continuous assessment (35%) and class participation and attendance (5%). Throughout the semester the method of the flipped classroom will be adopted, being that part of the contents will be approached, firstly, by the students themselves, to develop critical thinking in classes.

This methodological matrix also facilitates an understanding of the relationship between the structure and behaviour of markets, the architecture of organizations, and strategic management, which is embodied in the preparation of the strategic plan.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Anderson, D. (2019). Organization development: The process of leading organizational change (5th Edition). New York: Sage

Carvalho, J. C., & Flípe, J. Manual de estratégia: conceitos, prática e roteiro. Lisboa: Sílabo, 2008.

Ferreira, A. I., & Martinez, L.F. (2008). Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional. Lisboa: RH Editora

Reis, F.L. & Reis, R. L. (2022) Manual de Estratégia Empresarial, Inovação e Empreendedorismo. Lisboa: Sílabo,

Grant, R. M. (2021). Contemporary strategy analysis . John Wiley & Sons.

Whittington, R., Regné, P., Angwin, D., Johnson, G. & Scholes, K. (2020). Fundamentals os Strategy (5th Edition). Pearson Education Limited.

Leiblein, M. J., & Reuer, J. J. (2020). Foundations and futures of strategic management. Strategic Management Review, 1(1), 1-33.

Amoo, N., Lodorfos, G., & Mahtab, N. (2022). Over half a century of strategic planning performance research?what have we been missing?. International Journal of Organizational

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Anderson, D. (2019). Organization development: The process of leading organizational change (5th Edition). New York: Sage

Carvalho, J. C., & Flípe, J. Manual de estratégia: conceitos, prática e roteiro. Lisboa: Sílabo, 2008.

Ferreira, A. I., & Martinez, L.F. (2008). Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional. Lisboa: RH Editora

Reis, F.L. & Reis, R. L. (2022) Manual de Estratégia Empresarial, Inovação e Empreendedorismo. Lisboa: Sílabo,

Grant, R. M. (2021). Contemporary strategy analysis . John Wiley & Sons.

Whittington, R., Regné, P., Angwin, D., Johnson, G. & Scholes, K. (2020). Fundamentals os Strategy (5th Edition). Pearson Education Limited.

Leiblein, M. J., & Reuer, J. J. (2020). Foundations and futures of strategic management. Strategic Management Review, 1(1), 1-33.

Amoo, N., Lodorfos, G., & Mahtab, N. (2022). Over half a century of strategic planning performance research?what have we been missing?. International Journal of Organizational

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Ética e Responsabilidade Social**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Ética e Responsabilidade Social

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Ethics and Social Responsibility

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Gina Marques de Carvalho Santos Santos - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- 1. Compreender a importância da ética e da responsabilidade social empresarial (RSE) na Gestão;*
- 2. Identificar e lidar com dilemas de gestão ética e socialmente responsável e encontrar as possíveis soluções;*
- 3. Examinar o processo de tomada de decisões sobre ética e RSE, bem como os seus processos individuais e determinantes e consequências;*
- 4. Discutir o papel dos códigos de conduta na promoção de comportamentos éticos;*
- 5. Reconhecer as diferentes abordagens da RSE;*
- 6. Fornecer uma mais completa compreensão da interação entre as dimensões económica, social e ambiental nos negócios;*
- 7. Aplicar os conceitos de ética e responsabilidade social a situações reais, permitindo uma melhor compreensão da interação entre ideias e práticas.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- 1. Understand the importance of ethics and corporate social responsibility (CSR) in Management;*
- 2. Identify and deal with ethical and socially responsible management dilemmas and find possible solutions;*
- 3. Examine the decision-making process on ethics and CSR, as well as its individual and determinant processes and consequences;*
- 4.d. Discuss the role of codes of conduct in promoting ethical behavior;*
- 5. Recognize the different approaches to CSR;*
- 6. Provide a more complete understanding of the interaction between the economic, social and environmental dimensions in business;*
- 7. Apply the concepts of ethics and corporate social responsibility to real situations, allowing a better understanding of the interaction between ideas and practices.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

O Conceito de Ética e Responsabilidade Social Empresarial (RSE)
A importância da Ética e da RSE na Gestão
As teorias económicas e a sua relação com a Ética e com a RSE
Dilemas de gestão ética e socialmente responsável
Diferentes perspetivas sobre Ética e RSE
Argumentos contra e a favor da RSE
As dimensões do RSE
Boas práticas de Ética e RSE
O conceito de sustentabilidade
Leitura dos Guias práticos para a implementação da RSE e Ética:
Social Accountability 8000
ISO26000
NP4460
NP4469

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

The Concept of Ethics and Corporate Social Responsibility (CSR)
The importance of Ethics and CSR in Management
Economic theories and their relationship with Ethics and CSR
Dilemmas of ethical and socially responsible management
Different perspectives on Ethics and CSR
Arguments for and against CSR
The dimensions of CSR
Good Ethics and CSR practices
The concept of sustainability
Reading Practical Guides for the implementation of CSR and Ethics:
Social Accountability 8000
ISO26000
NP4460
NP4469

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Todos os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos, promovendo o alinhamento entre os mesmos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The fact that the objectives are aligned with the program facilitates the direct correspondence between them and the syllabus of the curricular unit, that is, all the referenced objectives are present in the points defined in the syllabus of the curricular unit and vice versa.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Aplicação da teoria ao contexto real de trabalho.
PBL (casos reais).

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Application of theory to the real work context.
PBL (real cases).

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 60%
Caso prático (real) - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 60%
Practical case (real) - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino e avaliação, dado o seu teor prático e aplicado ao contexto real de trabalho, permitem aos estudantes adquirir as competências necessárias no âmbito dos objetivos definidos, já que os mesmos também implicam a aplicação da teoria à prática.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Teaching and assessment methodologies, given their practical content and applied to the real work context, allow students to acquire the necessary skills within the scope of the defined objectives, as they also imply the application of theory to practice.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Arnsperger, C. & Van Parijs, P. (2004). *Ética Económica e Social. Afrontamento.*
Carroll, A. & Buchholtz, A. (2012). *Business & Society Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management.* Stamford, CT: Cengage Learning.
Costa, M. A. N. et al (org) (2011). *Responsabilidade Social: Uma visão ibero-americana.* Almedina.
Ferrell, O.C., Fraedrich, J. & Ferrell, L. (2009). *Business ethics: Ethical decision making and cases.* Houghton Mifflin Company.
Rego, A., Cunha, M. P., Guimarães, N., Gonçalves, H. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Gestão ética e socialmente responsável: teoria e prática, 2ª ed.* RH Editora.
Weitzner, D. (2020). *Issues in Business Ethics and Corporate Social Responsibility.* Los Angeles: SAGE.
Valier, J. (2016). *Breve história do pensamento económico.* Edições Texto & Grafia.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Arnsperger, C. & Van Parijs, P. (2004). *Ética Económica e Social. Afrontamento.*
Carroll, A. & Buchholtz, A. (2012). *Business & Society Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management.* Stamford, CT: Cengage Learning.
Costa, M. A. N. et al (org) (2011). *Responsabilidade Social: Uma visão ibero-americana.* Almedina.
Ferrell, O.C., Fraedrich, J. & Ferrell, L. (2009). *Business ethics: Ethical decision making and cases.* Houghton Mifflin Company.
Rego, A., Cunha, M. P., Guimarães, N., Gonçalves, H. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Gestão ética e socialmente responsável: teoria e prática, 2ª ed.* RH Editora.
Weitzner, D. (2020). *Issues in Business Ethics and Corporate Social Responsibility.* Los Angeles: SAGE.
Valier, J. (2016). *Breve história do pensamento económico.* Edições Texto & Grafia.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Immersive Experience in Human Resources Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

25.0

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TC-15.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

1.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 15.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Proporcionar a oportunidade aos estudantes de exploração do contexto real de trabalho, através de diferentes modalidades de imersão empresarial, tais com Miniestágios, Shadowing profissional, workshops empresariais, entre outras, mediante as quais os estudantes poderão aprender as práticas de Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos, em contexto real.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Provide the opportunity for students to explore the real work context, through different types of business immersion, such as Mini-Internships, Professional Shadowing, business workshops, among others, through which students can learn Auditing and Consulting in Human Resources, in real context.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Esta UC, sendo prática e de trabalho de campo, não implica lecionação de conteúdos, embora tenha por base os conhecimentos adquiridos em Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

This UC, being practical and fieldwork, does not involve teaching content, although it is based on the knowledge acquired in Auditing and Consulting in Human Resources.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Não se aplica.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Not applicable.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Learning by doing.
Visitas de estudo.
Workshops.
Job shadowing.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Learning by doing.
Study visits.
Workshops.
Job shadowing.*

4.2.14. Avaliação (PT):

Relatório sobre as atividades (100%)

4.2.14. Avaliação (EN):

Report on activities (100%)

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias, devido à sua componente prática, permitem aos estudantes a exploração do contexto real de trabalho e prepara-os melhor para a Auditoria e Consultoria dos Recursos Humanos, que tão importante é na Gestão de Recursos Humanos, dada a sua abrangência e transversalidade na área.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The methodologies, due to their practical component, allow students to explore the real work context and prepare them best for Human Resources Auditing and Consulting, which is so important in Human Resources Management, given its scope and transversality in the area.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Reis, F. (2022). Investigação Científica e Trabalhos Académicos. Lisboa: Sílabo.

Os estudantes poderão, ainda, recorrer à bibliografia utilizada em Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Reis, F. (2022). Investigação Científica e Trabalhos Académicos. Lisboa: Sílabo.

Students will also be able to use the bibliography used in Auditing and Consulting in Human Resources.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Fundamentos de Contabilidade

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Fundamentos de Contabilidade

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Accounting Fundamentals

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Milanez Silva de Souza - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Ao nível das competências, o aluno deverá adquirir conhecimentos sólidos sobre as questões relacionadas com os impactos das operações na situação patrimonial, a elaboração e interpretação das principais demonstrações financeiras, bem como a análise e registo dos factos patrimoniais mais comuns.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

At the competency level, the student should acquire sound knowledge on issues related to the impacts of operations on the equity situation, the preparation and interpretation of the main financial statements, as well as the analysis and recording of the most common equity facts.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Módulo 1: Fundamentos teóricos genéricos

1.1. A Compra e a venda: documentação subjacente

1.2. Conceito e divisões da contabilidade

1.3. SNC: Referencial Contabilístico

1.4. O regime do acréscimo e o regime de caixa

Módulo 2: Introdução aos lançamentos contabilísticos e principais demonstrações financeiras

2.1. A conta e o registo contabilístico

2.2. O Balancete

2.3. O Balanço

2.4. As variações patrimoniais

2.5. A Demonstração de Resultados por Natureza

Módulo 3: IVA e Operações com Terceiros:

3.1. Considerações Genéricas sobre o IVA

3.2. Aquisição de inventários

3.3. Venda de inventários

3.4. Operações sujeitas a regularização de IVA

3.5. Apuramento do IVA

Módulo 4: Classe 3- Inventários e Ativos Biológicos

4.1. Métodos de custeio das saídas

4.2. Sistemas de Inventário

Módulo 5: Processamento de Salários

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Module 1: Generic theoretical foundations

1.1. Purchase and sale: documents

1.2. Accounting concept and divisions

1.3. SNC: Accounting Reference

1.4. The accrual accounting and cash basis accounting

Module 2: Introduction to accounting and main financial statements

1. Accounting and accounts

2. Balance Sheet

3. Statement of Income by Nature

Module 3: VAT and Transactions

1. VAT - Introduction

3. Inventory acquisition

4. Sales of inventory

5. Operations subject to VAT regularization

Module 4: Inventories and Biological Assets

Module 5. Processing of salaries and payroll

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos foram criteriosamente escolhidos de forma a possibilitar uma aprendizagem contínua e gradual dos conhecimentos a adquirir nesta Unidade Curricular (UC), no sentido de se atingir os objetivos propostos. Desta forma, espera-se que a aprendizagem dos conteúdos propostos seja gradual e sustentada em conhecimentos prévios e em competências pré-adquiridas por parte dos alunos. O programa elaborado pretende fornecer, em cada um dos capítulos em que se divide, os instrumentos de análise que deverão ser usados na apreciação e construção dos processos de tomada de decisão.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus were carefully chosen in order to enable a continuous and gradual learning of the knowledge to be acquired in this course, in order to achieve the proposed objectives. Thus, the learning of the proposed contents is expected to be gradual and sustained in the students' previous knowledge and pre-acquired skills. The program is designed to provide, in each of the chapters into which it is divided, the analytical tools to be used in the assessment and construction of decision-making processes.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Ferramentas digitais com aplicações práticas para o estudo da unidade curricular.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Digital tools with practical applications for the study of the curriculum unit.

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste - 50%
Caso prático 1 - 25%
Caso prático 2 - 25%

4.2.14. Avaliação (EN):

Test - 50%
Practical case 1 - 25%
Practical case 2 - 25%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A metodologia de ensino definida teve em conta a necessidade de desenvolver um espírito construtivo e participativo por parte do estudante. Desta forma, optou-se por dar um peso importante à análise de casos práticos no contexto da avaliação da disciplina, dando coerência à aposta na apresentação e discussão do mesmo tipo de materiais nas aulas. A avaliação, entendida como um processo indissociável da dinâmica de ensino e aprendizagem, implicará a realização de verificações planeadas no sentido de obter um feedback periódico no que concerne ao desempenho dos alunos e dos docentes em relação à construção / produção dos conhecimentos, competências e atitudes. Esta metodologia proporcionará a tomada de ações correctivas atempadamente, intervindo no melhoramento do envolvimento do estudante sempre que necessário, bem como a definição de ação preventivas para futuras edições.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The defined teaching methodology took into account the need to develop a constructive and participatory spirit on the part of the student. In this way, it was decided to give important weight to the analysis of practical cases in the context of the evaluation of the discipline, giving coherence to the focus on the presentation and discussion of the same type of materials in classes. Assessment, understood as a process inseparable from the dynamics of teaching and learning, will involve carrying out planned checks in order to obtain periodic feedback regarding the performance of students and teachers in relation to the construction/production of knowledge, skills and attitudes. This methodology will allow corrective actions to be taken in a timely manner, intervening in improving student involvement whenever necessary, as well as defining preventive actions for future editions.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Borges, A. et al (2007). *As Novas Demonstrações Financeiras de Acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade*. Lisboa: Áreas Editora.

Borges, A. et al (2019). *Elementos de Contabilidade Geral*, 27ª ed. Lisboa: Áreas.

Moreira, J. (2020). *Contabilidade – Da Preparação à Interpretação da Informação Financeira*, 2ª ed. Lisboa: Sílabo.

Rodrigues, A. (2018). *SNC - Sistema de Normalização Contabilística*. Coimbra: Almedina.

Rodrigues, J. (2012). *SNC Explicado*. Porto: Porto Editora.

Rodrigues, L., & Guerreiro, M. (2004). *A Convergência de Portugal com as Normas Internacionais de Contabilidade*. Publisher Team.

SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA

<https://www.cnc.min-financas.pt/snc.html>

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Borges, A. et al (2007). *As Novas Demonstrações Financeiras de Acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade*. Lisboa: Áreas Editora.

Borges, A. et al (2019). *Elementos de Contabilidade Geral*, 27ª ed. Lisboa: Áreas.

Moreira, J. (2020). *Contabilidade – Da Preparação à Interpretação da Informação Financeira*, 2ª ed. Lisboa: Sílabo.

Rodrigues, A. (2018). *SNC - Sistema de Normalização Contabilística*. Coimbra: Almedina.

Rodrigues, J. (2012). *SNC Explicado*. Porto: Porto Editora.

Rodrigues, L., & Guerreiro, M. (2004). *A Convergência de Portugal com as Normas Internacionais de Contabilidade*. Publisher Team.

SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA

<https://www.cnc.min-financas.pt/snc.html>

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Fundamentos de Economia**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Fundamentos de Economia

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Fundamentals of Economics

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

ECO

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

ECO

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Renato Filipe de Barros Santiago - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Esta unidade curricular tem como objetivo principal dotar os estudantes de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos de uma melhor compreensão relativamente a problemas económicos fundamentais. Espera-se que no final do semestre os alunos sejam capazes de aplicar/utilizar corretamente um vasto leque de conceitos e raciocínios económicos básicos.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The main objective of this curricular unit is to provide Human Resources Management and Development students with a better understanding of fundamental economic problems. At the end of the semester, students are expected to be able to correctly apply/use a wide range of basic economic concepts and reasoning.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. A Ciência Económica.
2. Introdução à Economia de Mercado
3. Teoria do Produtor.
4. Objetivos da Macroeconomia e Políticas Macroeconómicas.
5. Contabilidade Nacional.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Economic Science.
2. Introduction to Market Economy.
3. Producer Theory.
4. Objectives of Macroeconomics and Macroeconomic Policies.
5. National Accounting.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos da unidade curricular irão permitir ao estudante adquirir conhecimentos fundamentais nas vertentes micro e macro da economia. Para isso, os estudantes irão começar por se familiarizar com o pensamento económico fundamental, depois irão ser introduzidos aos conceitos básicos da procura e da oferta e à interação destas forças no mercado. No terceiro capítulo irão ser introduzidos ao comportamento do produtor, dos fatores que afetam esse comportamento e à forma como estes tomam decisões otimizadoras. Depois, na vertente macro, serão abordados os objetivos fundamentais da macroeconomia (crescimento económico, estabilidade de preços, pleno emprego, fomento do comércio internacional) bem como as várias políticas macroeconómicas (orçamental, monetária, cambial). No último capítulo irá ser abordada a medição da atividade económica através da contabilização dos principais agregados.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus of the curricular unit will allow the student to acquire fundamental knowledge of the micro and macro aspects of the economy. To do this, students will begin by familiarizing themselves with fundamental economic thinking. Then, they will be introduced to the basic concepts of demand and supply and the interaction of these forces in the market. In the third chapter, the producer's behaviour will be introduced, as the factors that affect this behaviour and how they make optimizing decisions. Then, in the macro aspect, the fundamental objectives of macroeconomics will be addressed (economic growth, price stability, full employment, promotion of international trade) as well as the various macroeconomic policies (budgetary, monetary, exchange rate). The last chapter will address the measurement of economic activity by accounting for the main aggregates.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

A metodologia das aulas é teórico-prática, centrada na exposição, no diálogo, na reflexão coletiva e na realização de exercícios práticos com os estudantes. Também se recorre à PBL.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

The methodology of the classes is theoretical-practical, centered on exposition, dialogue, collective reflection, and practical exercises with the students. PBL is also used.

4.2.14. Avaliação (PT):

1º teste - 50 %

2º teste - 50 %

4.2.14. Avaliação (EN):

1st test - 50%

2nd test - 50%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino visam o desenvolvimento integrado nos estudantes dos conhecimentos referidos nos conteúdos programáticos e a concretização dos objetivos e competências estabelecidos. Neste sentido, as metodologias de ensino foram estruturadas de forma que a componente teórica esteja sempre acompanhada por um conjunto de aplicações práticas e análises do mundo real, permitindo assim a consolidação e assimilação dos conceitos e fundamentos económicos estudados.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The teaching methodologies aim at the integrated development in students of the knowledge referred to in the syllabus and the achievement of the established objectives and competences. In this sense, the teaching methodologies were structured in such a way that the theoretical component is always accompanied by a set of practical applications and analyzes of the real world, thus allowing the consolidation and assimilation of the economic concepts and fundamentals studied.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Carvalho, L (2014). *Microeconomia e Macroeconomia: conceitos económicos fundamentais para a gestão das organizações*. 2ª Edição. Edições Sílabo.

Fernandes, A., Pereira, E., Bento, J. P., Madaleno, M. & Robaina, M. (2021). *Introdução à Economia*. 3ª Edição. Edições Sílabo.

Samuelson, P. & Nordhaus, W (2011). *Economia*. 19ª Edição. McGraw-Hill.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Carvalho, L (2014). *Microeconomia e Macroeconomia: conceitos económicos fundamentais para a gestão das organizações*. 2ª Edição. Edições Sílabo.

Fernandes, A., Pereira, E., Bento, J. P., Madaleno, M. & Robaina, M. (2021). *Introdução à Economia*. 3ª Edição. Edições Sílabo.

Samuelson, P. & Nordhaus, W (2011). *Economia*. 19ª Edição. McGraw-Hill.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Fundamentos de Gestão

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Fundamentos de Gestão

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Introduction to Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):**

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- 1 - Compreender a Gestão no âmbito da Organização.*
- 2 - Retratar a origem histórica da Gestão e enquadrá-la no âmbito organizacional.*
- 3- Identificar, contextualizar e analisar as funções básicas da Gestão, nos Recursos Humanos.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- 1 - Understand Management within the Organization.*
- 2 - To portray the historical origin of Management and to frame it in the organizational scope.*
- 3 - Identify, contextualize and analyze the basic functions of Management in Human Resources.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- 1- Organização e Gestão*
- 2 - A evolução da Gestão*
- 3- As funções da Gestão*
 - a. Planeamento*
 - b. Organização*
 - c. Direção*
 - d. Controlo*

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- 1- Organization and Management*
- 2 - The evolution of Management*
- 3- Management functions*
 - a. Planning*
 - b. Organization*
 - c. Direction*
 - d. Control*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos propostos têm correspondência direta com os conteúdos programáticos e pretendem ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The proposed objectives have direct correspondence with the programmatic contents and aim to meet the needs of the labor market.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Estudos de caso.
Problem solving.
Aplicação da teoria a casos reais.
Debates para aplicação da teoria à prática.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Case studies.
Problem solving.
Application of theory to real cases.
Debates to apply theory to practice.*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Participação - 10%
Case-study (real) - 20%
Trabalho (aplicado a uma empresa real) - 20%
Teste - 50%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Participation - 10%
Case-study (real) - 20%
Work (applied to a real company) - 20%
Test - 50%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas leccionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. A realização do trabalho e do caso prático privilegia essa aplicação prática, aplicada à realidade, com base no tema escolhido.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the UC are achieved through the discussion of the topics taught and the application of these topics to practical examples, framed in the job market, so that students not only have a theoretical view of the concepts covered, but also the ability to apply them in practice. Carrying out the work and the practical case privileges this practical application, applied to reality, based on the chosen theme.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Almeida, F. (2016). Introdução à Gestão de Organizações, Lisboa: Escolar Editora.
Chitonga, M., Varela, M. e Dias, A. (2015). Introdução à Gestão - Gestão Empresarial. Lisboa: Escolar Editora.
Firmino, M. (2010). Gestão da Organizações, 4ª ed. Lisboa: Escolar Editora.
Maximiano, A. (2016). Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas.
Taylor, B. (2015). Introduction to Management Science. United Kingdom: Pearson Education Limited.
Teixeira, S. (2022). Gestão das Organizações, 4ª ed. Lisboa: Verlag Dashofer Portugal.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Almeida, F. (2016). Introdução à Gestão de Organizações, Lisboa: Escolar Editora.
Chitonga, M., Varela, M. e Dias, A. (2015). Introdução à Gestão - Gestão Empresarial. Lisboa: Escolar Editora.
Firmino, M. (2010). Gestão da Organizações, 4ª ed. Lisboa: Escolar Editora.
Maximiano, A. (2016). Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas.
Taylor, B. (2015). Introduction to Management Science. United Kingdom: Pearson Education Limited.
Teixeira, S. (2022). Gestão das Organizações, 4ª ed. Lisboa: Verlag Dashofer Portugal.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Gestão Administrativa de Recursos Humanos

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Gestão Administrativa de Recursos Humanos

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Administrative Management of Human Resources

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Cláudia Maria Huber - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- 1. Verificar as diferentes abordagens e perspectivas teóricas da gestão das pessoas e avaliar a contribuição de cada uma para o bem-estar dos empregados e o funcionamento eficiente das organizações;*
- 2. Desenvolver a capacidade de pensamento crítico e de problematização do conceito e das práticas de gestão das pessoas num quadro de mudanças significativas das relações de trabalho;*
- 3. Potencializar a capacidade de analisar problemas de gestão aplicando os conceitos e quadros teóricos relevantes da disciplina;*
- 4. Desenvolver competências meta-reflexivas e técnicas de gestão de pessoal na prossecução de um desempenho eficaz ao nível dos recursos humanos da organização.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- 1. Check the different approaches and theoretical perspectives of people management and evaluate the contribution of each to the well-being of employees and the efficient functioning of organizations;*
- 2. Develop the capacity for critical thinking and questioning the concept and practices of people management within a framework of significant changes in work relationships;*
- 3. Enhance the ability to analyze management problems by applying the relevant concepts and theoretical frameworks of the discipline;*
- 4. Develop meta-reflective skills and personnel management techniques in order to achieve effective performance in terms of the organization's human resources.*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- Do conceito de administração/gestão à GRH: pistas para uma introdução epistemológica à disciplina;
- Gestão de pessoal e de pessoas: das componentes estruturais às atividades administrativas de pessoal (uma perspectiva prática no que tange Balanço Social, Segurança Social, Mapas de Férias, Processamento de Salários);
- Planeamento em gestão de recursos humanos;
- A organização e o seu ambiente: análise da influência contextual nos componentes administrativos utilizados pela GRH;
- Tecnologia, ambiente externo e modelos organizacionais: génese da gestão administrativa dos RH (em complemento à perspectiva estratégica);
- Humanização das organizações; organizações saudáveis, bem-estar dos trabalhadores e produtividade;
- Envelhecimento e transformações demográficas: desafios para a GRH.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- From the concept of administration / management to HRM: clues for an epistemological introduction to the discipline;
- Personnel and people management: from structural components to personnel administrative activities (a practical perspective with regard to Social Balance, Social Security, Vacation Maps, Salary Processing, ...);
- Planning in human resources management;
- The organization and its environment: analysis of the contextual influence on the administrative components used by the HRM;
- Technology, external environment and organizational models: genesis of HR administrative management (in addition to the strategic perspective);
- Humanization of organizations; healthy organizations, worker well-being and productivity;
- Aging and demographic changes: challenges for HRM.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos envolvem os principais tópicos relacionados com a gestão Administrativa de RH, dotando os estudantes de conhecimentos e competências nesta matéria, nomeadamente ao nível da gestão, planeamento e organização de tarefas, que são identificados no âmbito dos objetivos propostos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The contents involve the main topics related to HR Administrative management, providing students with knowledge and skills in this matter, particularly in terms of management, planning and organization of tasks, which are identified within the scope of the proposed objectives.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 60%
Caso prático (real) - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 60%
Practical case (real) - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos delineados na unidade curricular para desenvolver o conteúdo programático encontram-se estruturados de maneira a possibilitar ao aluno uma relação dos conceitos abordados nas aulas com a sua aplicabilidade prática no meio organizacional, permitindo o entendimento do que se preconiza no mercado de trabalho. As metodologias de ensino articulam-se para atender os objetivos propostos na unidade curricular e oportunizam ao aluno trabalhar com fontes de conhecimento a partir da localização, obtenção e interpretação das informações oferecidas pelas diferentes fontes de conhecimento, organização do trabalho e processamento da informação. As metodologias ativas levam ainda a uma melhor consolidação dos objetivos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives outlined in the curricular unit to develop the programmatic content are structured in a way that allows the student to relate the concepts covered in classes with their practical applicability in the organizational environment, allowing the understanding of what is recommended in the job market. The teaching methodologies are articulated to meet the objectives proposed in the curricular unit and provide the student with the opportunity to work with sources of knowledge based on locating, obtaining and interpreting the information offered by different sources of knowledge, organizing work and processing information. Active methodologies also lead to better consolidation of objectives.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Câmara, P., Guerra, P. e Rodrigues, J. (2007). Novo Humanator. Lisboa: Dom Quixote.
Moura, E. (2004). Manual de Gestão de Pessoas. Lisboa: Edições Sílabo.
Seixo, J. (2009). Gestão Administrativa dos RH. Lisboa: Lidel.
Silva, A., & Leitão, S. (2020). Leis do Trabalho - Tudo o que precisa de saber, 5ª ed. Porto: Porto Editora Idioma.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Câmara, P., Guerra, P. e Rodrigues, J. (2007). Novo Humanator. Lisboa: Dom Quixote.
Moura, E. (2004). Manual de Gestão de Pessoas. Lisboa: Edições Sílabo.
Seixo, J. (2009). Gestão Administrativa dos RH. Lisboa: Lidel.
Silva, A., & Leitão, S. (2020). Leis do Trabalho - Tudo o que precisa de saber, 5ª ed. Porto: Porto Editora Idioma.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Gestão de Pessoas**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Gestão de Pessoas

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

People Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

- *Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- 1 - Retratar a origem histórica da função de RH e enquadrá-la no âmbito organizacional.
- 1.1 - Definir a GRH e destacar os seus principais objetivos/desafios.
- 1.2 - Descrever as várias atividades/funções/responsabilidades que podem estar relacionadas com a função de RH.
- 2 - Compreender e descrever as principais etapas de um plano de avaliação de funções no âmbito dos RH.
- 3 - Planear a justificar as principais fases da avaliação de desempenho.
- 4 - Distinguir entre seleção e recrutamento e identificar as principais etapas de ambos os processos.
- 5 - Compreender o conceito de carreira.
- 5.1 - Planear e descrever as principais etapas de um plano de gestão de carreiras.
- 6 - Distinguir entre os vários elementos de um sistema de recompensas.
- 6.1 - Planear um sistema de recompensas.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- 1 - To portray the historical origin of the HR function and to frame it in the organizational scope.
- 1.1 - Define HRM and highlight its main objectives / challenges.
- 1.2 - Describe the various activities / functions / responsibilities that may be related to the HR function.
- 2 - Understand and describe the main stages of a HR function evaluation plan.
- 3 - Plan to justify the main phases of performance evaluation.
- 4 - Distinguish between selection and recruitment and identify the main stages of both processes.
- 5 - Understand the concept of career.
- 5.1 - Plan and describe the main steps of a career management plan.
- 6 - Distinguish between the various elements of a rewards system.
- 6.1 - Plan a rewards system.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*A Gestão dos Recursos Humanos - conceitos, contexto, envolventes, atividades, desafios e práticas de inovação
Análise das funções dos Recursos Humanos
Avaliação do desempenho
Seleção e Recrutamento
Gestão de carreiras
Sistemas de recompensas*

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

*Human Resources Management - concepts, context, surroundings, activities, challenges and innovation
Analysis of human resources functions
Performance evaluation
Selection and Recruitment
Career management
Rewards systems*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos propostos têm correspondência direta com os conteúdos programáticos e pretendem ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The proposed objectives have direct correspondence with the programmatic contents and aim to meet the needs of the labor market.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Problem solving.
Estudos de caso em contexto real de trabalho.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Tutorial classes and group discussions on various topics.
Problem solving.
Case studies in a real work context.*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Participação - 15%
Case-study (real) - 20%
Trabalho (aplicado a uma empresa real) - 25%
Teste - 40%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Participation - 15%
Case-study (real) - 20%
Work (applied to a real company) - 25%
Test - 40%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas lecionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. A realização do trabalho e do estudo de caso privilegia essa aplicação prática, aplicada a um contexto real, com base no tema escolhido.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the UC are achieved through the discussion of the topics taught and the application of these topics to practical examples, framed in the job market, so that students not only have a theoretical view of the concepts covered, but also the ability to apply them in practice. Carrying out the work and case study privileges this practical application, applied to a real context, based on the chosen theme.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Antunes, M. (2013). Gerir Pessoas-14 exemplos de boas práticas em Portugal. Lisboa: Sílabo.
Bancaleiro, J., & Moreira, M. (2022). Gestão de Pessoas em Tempo de Pandemia - 50 testemunhos de profissionais de recursos humanos. Lisboa: RH.
Câmara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2013). Novo Humanator: Recursos Humanos & Sucesso Empresarial. Lisboa: Dom Quixote.
Chiavenato, I. (2009). Gestão de Pessoas (3ª ed.). Rio de Janeiro: Campus.
Costa, C., & Lopes, A. (2023). Desafios à Gestão de Pessoas - Tempo de reorganizar. Coimbra: Editora D'Ideias.
Gomes, J. et al. (2015). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª ed.). Lisboa: Sílabo.
Mitchell, B., & Gamlem, C. (2017). The Big Book of HR. UK: Paperback.
Neves, A., & Costa, R. (2012). Gestão de Recursos Humanos de A a Z. Lisboa: RH.
Peretti, J. (2015). Recursos Humanos (3ª ed.). Lisboa: Sílabo.
Sekiou, L. et al. (2009). Gestão dos Recursos Humanos. Lisboa: Piaget.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Antunes, M. (2013). Gerir Pessoas-14 exemplos de boas práticas em Portugal. Lisboa: Sílabo.
Bancaleiro, J., & Moreira, M. (2022). Gestão de Pessoas em Tempo de Pandemia - 50 testemunhos de profissionais de recursos humanos. Lisboa: RH.
Câmara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2013). Novo Humanator: Recursos Humanos & Sucesso Empresarial. Lisboa: Dom Quixote.
Chiavenato, I. (2009). Gestão de Pessoas (3ª ed.). Rio de Janeiro: Campus.
Costa, C., & Lopes, A. (2023). Desafios à Gestão de Pessoas - Tempo de reorganizar. Coimbra: Editora D'Ideias.
Gomes, J. et al. (2015). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª ed.). Lisboa: Sílabo.
Mitchell, B., & Gamlem, C. (2017). The Big Book of HR. UK: Paperback.
Neves, A., & Costa, R. (2012). Gestão de Recursos Humanos de A a Z. Lisboa: RH.
Peretti, J. (2015). Recursos Humanos (3ª ed.). Lisboa: Sílabo.
Sekiou, L. et al. (2009). Gestão dos Recursos Humanos. Lisboa: Piaget.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Human Resource Management in Public Administration

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• José António de Oliveira Rocha - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Pretende-se com esta UC dar uma visão da importância dos RH no processo de Gestão Pública, sublinhando-se as diferenças relativamente ao setor privado.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The aim of this CU is to give an overview of the importance of HR in the Public Management process, highlighting the differences in relation to the private sector

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. A Gestão de Recursos Humanos - do Modelo Clássico ao Modelo Gestionário
2. Evolução da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Portuguesa
3. A Gestão de Recursos Humanos em Perspetiva Comparada
4. Políticas de Gestão de Recursos Humanos
5. Os indivíduos na Organização Pública
6. Recrutamento e seleção: concurso público e contratos de pessoal
7. Formação e desenvolvimento profissional
8. Carreiras profissionais
9. Avaliação de desempenho
10. Sistemas de remuneração na Administração Pública
11. Função de direção na Administração Pública
12. Formas de mobilidade e de cessação das relações de trabalho
13. Ética, deontologia e estatuto disciplinar

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Human Resource Management - from the Classic Model to the Management Model
2. Evolution of Human Resource Management in Portuguese Public Administration
3. Human Resource Management from a Comparative Perspective
4. Human Resource Management Policies
5. Individuals in the Public Organization
6. Recruitment and selection: open procedure and personnel contracts
7. Training and professional development
8. Professional careers
9. Performance evaluation
10. Pay systems in public administration
11. Management role in Public Administration
12. Forms of mobility and termination of employment relationships
13. Ethics, ethics and disciplinary status

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos abordam os principais temas da GRH no setor público, tendo sempre como termos de comparação o setor privado, sendo esse o objetivo central desta UC.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The contents address the main themes of HRM in the public sector, always using the private sector as terms of comparison, which is the central objective of this UC.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Resumo crítico de artigos científicos na área.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Critical summary of scientific articles in the area.

4.2.14. Avaliação (PT):

- 1 Teste de avaliação - 40%
- 2 Trabalhos - 30% cada

4.2.14. Avaliação (EN):

- 1 Assessment test - 40%
- 2 works - 30% each

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O método expositivo é adequado, combinando-se com soluções de casos práticos e com os trabalhos dos alunos que serão apresentados em aula.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The expository method is adequate, combining with solutions of practical cases and with the works of the students that will be presented in class.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Carapeto, C. (2023). *Liderança Transformadora no Setor Público*. Lisboa: Sílabo.
Gonçalves, F. et al (2014). *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Siadap*. Sintra: Rei dos Livros.
Rocha, J.A. Oliveira (2023). *Gestão de Recursos Humanos e Direito da Função Pública*. Coimbra: Almedina.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Carapeto, C. (2023). *Liderança Transformadora no Setor Público*. Lisboa: Sílabo.
Gonçalves, F. et al (2014). *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Siadap*. Sintra: Rei dos Livros.
Rocha, J.A. Oliveira (2023). *Gestão de Recursos Humanos e Direito da Função Pública*. Coimbra: Almedina.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Gestão e Desenvolvimento de Carreira**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Gestão e Desenvolvimento de Carreira

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Career Management and Development

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Cláudia Maria Huber - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- 1- *Compreender o conceito de recompensa como elemento estratégico da gestão de Recursos Humanos*
- 1.1 - *Analisar a estrutura de um sistema de recompensas*
- 1.2 - *Distinguir recompensas intrínsecas de recompensas extrínsecas*
- 1.3 - *Conhecer os princípios gerais de um sistema de administração salarial*
- 1.4 - *Compreender o posicionamento da empresa no mercado salarial*
- 1.5 - *Compreender a construção de uma estrutura salarial*
- 1.6 - *Analisar as especificidades dos sistemas de recompensas para executivos*
- 1.7 - *Avaliar o sistema de recompensas de uma empresa*
- 2 - *Conhecer, compreender e analisar os sistemas de gestão e de desenvolvimento de carreiras*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- 1- *Understand the concept of reward as a strategic element of Human Resources management*
- 1.1 - *Analyze the structure of a reward system*
- 1.2 - *Distinguish intrinsic rewards from extrinsic rewards*
- 1.3 - *Know the general principles of a salary administration system*
- 1.4 - *Understand the company's position in the wage market*
- 1.5 - *Understand the construction of a salary structure*
- 1.6 - *Analyze the specifics of executive reward systems*
- 1.7 - *Evaluate a company's reward system*
- 2 - *To know, understand and analyze the management and career development systems.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- 1 *Desenho de sistemas de recompensas*
As recompensas como sistema de Gestão Estratégica de Recursos Humanos
Estrutura dos sistemas de recompensas
As recompensas intrínsecas
Princípios gerais de um sistema da administração salarial
O posicionamento da empresa no mercado salarial
A construção de uma estrutura salarial
- 2 *Sistemas de gestão e de desenvolvimento de carreiras*
Gestão de carreiras em ambientes internacionais

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- 1 - *Design of reward systems*
Rewards as a Strategic Human Resource Management System
Structure of reward systems
The intrinsic rewards
General principles of a wage management system
The company's positioning in the wage market
The construction of a salary structure
- 2 - *Management and career development systems*
Career management in international environments

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O facto de os objetivos estarem enumerados facilita a correspondência direta entre os mesmos e o conteúdo programático da unidade curricular, ou seja, todos os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos da unidade curricular e vice-versa.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The fact that the objectives are listed facilitates the direct correspondence between them and the syllabus content of the course, that is, all the objectives referenced are present in the points defined in the syllabus contents of the course and vice versa.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 50%
Trabalho (Plano de Carreira) - 50%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 50%
Work (Career Plan) - 50%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos delineados na unidade curricular para desenvolver o conteúdo programático encontram-se estruturados de maneira a possibilitar ao aluno uma relação dos conceitos abordados nas aulas com a sua aplicabilidade prática no meio organizacional, permitindo o entendimento do que se preconiza no mercado de trabalho. As metodologias de ensino articulam-se para atender os objetivos propostos na unidade curricular, e oportunizam ao aluno trabalhar com fontes de conhecimento a partir da localização, obtenção e interpretação das informações oferecidas pelas diferentes fontes de conhecimento, organização do trabalho e processamento da informação. As metodologias ativas promovem a aprendizagem e o alcance dos objetivos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives outlined in the curricular unit to develop the programmatic content are structured in such a way as to enable the student to relate the concepts covered in classes with their practical applicability in the organizational environment, allowing the understanding of what is recommended in the job market. teaching methodologies are articulated to meet the objectives proposed in the curricular unit, and provide the opportunity for the student to work with sources of knowledge based on locating, obtaining and interpreting the information offered by different sources of knowledge, organizing work and processing information. Active methodologies promote learning and achieving objectives.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Câmara, P. B. (2016). *Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
Dickmann, M., Suutari, V., & Wurtz, O. (2018). *The Management of Global Careers: Exploring the Rise of International Work*. London: Palgrave Macmillan.
Gold, M. (2019). *Gestão de Carreira*. São Paulo: Saraiva.
Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk V. (2010), *Career Management*, 4th Edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
Muro, P. (2019). *G.E.R. Gestão Eficaz de Recompensas*. Lisboa: Actual Editora.
Santos, G. (2011). *Desenvolvimento de Carreira: Uma Análise Centrada na Relação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa: RH.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Câmara, P. B. (2016). *Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 2ª ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
Dickmann, M., Suutari, V., & Wurtz, O. (2018). *The Management of Global Careers: Exploring the Rise of International Work*. London: Palgrave Macmillan.
Gold, M. (2019). *Gestão de Carreira*. São Paulo: Saraiva.
Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk V. (2010), *Career Management*, 4th Edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
Muro, P. (2019). *G.E.R. Gestão Eficaz de Recompensas*. Lisboa: Actual Editora.
Santos, G. (2011). *Desenvolvimento de Carreira: Uma Análise Centrada na Relação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa: RH.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Hygiene, Health and Safety in the Workplace

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

HST

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

HSW

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Adquirir os conceitos fundamentais inerentes à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST). Sensibilizar os alunos para a componente multidisciplinar desta área, bem como o universo de situações em que o âmbito da SHST deve ser considerado e aplicado especialmente no curso em questão.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Acquire the fundamental concepts inherent to Safety, Hygiene and Health at Work (SHST). Make students aware of the multidisciplinary component of this area, as well as the universe of situations in which the scope of SHST must be considered and applied especially in the course in question.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1- *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no trabalho:*

Noções e fundamentos Vantagens e investimento Passos para a implementação

2 - *A Certificação - vantagens NP 4397, OSHAS 1800 e a ISO 45001*

Riscos Profissionais Segurança do posto de trabalho

3 - *Documentação de um SGSST*

Estrutura documental Gestão e controlo de documentos

4 - *Auditorias de Segurança e Saúde*

5 - *Definições e conceitos*

Objetivos da auditoria Planeamento e periodicidade Equipa auditoria, requisitos e competências do auditor Incidência e abrangência da auditoria Condução da auditoria

Listas de verificação de auditoria Relatório de auditoria

Requisitos de um SGSST

Política da SST

Ciclo de melhoria contínua, Planeamento, implementação, verificação, atuação

Revisão pela gestão

Legislação

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1- *Occupational Health and Safety Management Systems:*

Notions and fundamentals Advantages and investment Steps for implementation

2 - *Certification - advantages NP 4397, OSHAS 1800 and ISO 45001*

Professional Risks Workplace safety

3 - *Documentation of an SGSST*

Document structure Document management and control

4 - *Health and Safety Audits*

5 - *Definitions and concepts*

Audit objectives Planning and frequency Audit team, auditor requirements and competencies Incidence and scope of the audit Conducting the audit

Audit checklists Audit report

Requirements for an SGSST

OSH Policy

Continuous improvement cycle, Planning, implementation, verification, performance

Management review

Legislation

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A aquisição dos conceitos fundamentais inerentes à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) - objetivo central desta UC - é adquirida através dos conteúdos propostos, que cobrem os principais tópicos nessa matéria.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The acquisition of fundamental concepts inherent to Safety, Hygiene and Health at Work (SHST) - the central objective of this UC - is acquired through the proposed contents, which cover the main topics in this matter.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Tutorias, seminários, visitas de estudo, plataforma Moodle.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Tutorials, seminars, study visits, Moodle platform.

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 40%

Trabalho (aplicado a uma empresa real) - 30%

Portfólio - 30%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 40%

Work (applied to a real company) - 30%

Portfolio - 30%

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):**

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas lecionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. A realização dos trabalhos privilegia essa aplicação prática a um contexto real.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the UC are achieved through the discussion of the topics taught and the application of these topics to practical examples, framed in the job market, so that students not only have a theoretical view of the concepts covered, but also the ability to apply them in practice. Carrying out the work privileges this practical application in a real context.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Freitas, L. (2005). Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (2 volumes) (3ª. Edição). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
Freitas, L. (2022). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, 5ª ed. Lisboa: Sílabo.
Miguel, A. (2010). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho (11ª ed.). Porto: Porto Editora.
Pinto, A. (2009). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (2ª. Edição). Lisboa: Sílabo.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Freitas, L. (2005). Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (2 volumes) (3ª. Edição). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
Freitas, L. (2022). Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, 5ª ed. Lisboa: Sílabo.
Miguel, A. (2010). Manual de Higiene e Segurança do Trabalho (11ª ed.). Porto: Porto Editora.
Pinto, A. (2009). Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (2ª. Edição). Lisboa: Sílabo.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Inglês Empresarial I**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Inglês Empresarial I

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Business English I

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

LLE

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

FLL

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Gina Marques de Carvalho Santos Santos - 4.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

• Susanne de Graaf Martins - 41.0h

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

O curso combina uma abordagem comunicativa com material empresarial autêntico e multimédia digital, para proporcionar aos estudantes profissionais habilidades de comunicação relevantes e imediatas.

Sendo assim, os objetivos desta unidade curricular são:

- desenvolver as competências do aluno em compreensão intermédia/superior e competências de comunicação;
- ajudar o aluno a entender o vocabulário e a estrutura da língua inglesa, conforme é usada nos ciências empresariais;
- fornecer ao aluno estratégias de aprendizagem que lhe permitam tornar-se um aprendiz independente, confiante e bem-sucedido na área do inglês empresarial e dos negócios;
- melhorar as competências de escuta, leitura, escrita e pensamento crítico necessárias para o uso do inglês num contexto sociocultural mais amplo.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The course combines a communicative approach with authentic business material and digital multimedia, to give professional students relevant and immediate communication skills.

Being so, the objectives of this curricular unit are:

- to develop the student's competencies in intermediate/upper intermediate comprehension and communication skills;
- to help the student understand the vocabulary and structure of the English language as it is used in business studies;
- to give the student practice in learning strategies that will enable him to become an independent, confident, and successful learner of business studies and business writing;
- to improve the listening, reading, writing, and critical thinking skills needed for Using English in a broader socio-cultural context.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Números, ordenação de números, números parciais
2. Trabalho, emprego, locais de comércio e indústrias, aptidões e qualificações
3. Tempo, horários, dias e datas, tempo de trabalho e tempo livre
4. Dinheiro, preços, divisas, pagamentos e benefícios, bancos
5. Produtos e serviços, instruções e problemas com produtos
6. Socialização
7. Telefonemas, correio eletrónico e cartas comerciais
8. Apresentações, mapas e gráficos
9. Reuniões: organizar, presidir, opinar e explicar

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Numbers and dates, ordering numbers, partial numbers
2. Labor, employment, places of commerce and industries, skills and qualifications
3. Time, timetables, days and dates, working time and free time
4. Money, prices, currency, payments and benefits, banks
5. Products and services, product instructions and problems
6. Socialization
7. Phone calls, emails and commercial letters
8. Presentations, charts and graphs
9. Meetings: organizing, chairing, opinions and explanations

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O programa visa responder aos desafios colocados pela necessidade de formação linguística específica, com uma visão dinâmica dos problemas e desenvolvimentos recentes. A partir do programa exposto, pretende-se traduzir os valores da instituição e atender aos interesses e às necessidades formativas dos alunos. A oferta do semestre é em função da atualidade dos temas, da adequação ao perfil dos alunos e da disponibilidade de recursos. Consideram-se essenciais a flexibilidade e a diversidade, inerentes à unidade curricular e a todo o ciclo de estudos, asseguradas por um acompanhamento personalizado dos alunos, supervisão do seu progresso e orientação dos seus interesses de investigação presentes e futuros na área de especialização.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus aims at answering the challenges of specific linguistic training in the area of expertise, with a dynamic vision of recent problems and developments. From this syllabus, we intend to channel the values of the school and serve the interests and training needs of the students. The offer for the semesters according to the actuality of subjects, the adequacy to the students profile and the availability of resources. We consider essential the flexibility and diversity inherent to this subject and the whole course, ensured by personalized monitoring of the students, supervision of their progress and guidance of their present and future research interests in the area of expertise.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

O programa visa desenvolver as capacidades de fala, audição, escrita e leitura, através de uma variedade de atividades relacionadas relações internacionais. As secções de leitura introduzem uma variedade de textos autênticos destinados a desenvolver a capacidade de compreensão. A prática da escrita consolida o trabalho feito através de tarefas bem estruturadas. As capacidades linguísticas principais serão desenvolvidas através de uma variedade de tarefas (debates, exercícios de audição, rever gramática e vocabulário ou desenvolver linguagem funcional).

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

The syllabus aims at developing speaking, listening, writing and reading skills, through a variety of activities related to international relations. The reading sections introduce a variety of authentic texts aimed at developing the ability to understand. The practice of writing builds on the work done through well-structured tasks. The main language skills will be developed through a variety of tasks (discussions, listening exercises, grammar and vocabulary revision or develop functional language).

4.2.14. Avaliação (PT):

*Duas apresentações orais em sala de aula (20% + 20%)
Um teste escrito (60%)*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Two oral presentations (20% + 20%)
One written test (60%)*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Durante as aulas, os estudantes levarão a cabo leitura e análise de textos, escrita de textos básicos e debates orais. Esta metodologia valoriza o desenvolvimento de capacidades de comunicação (escrita e oral) e trabalho individual e em grupo, de forma ativa, através da colocação de situações e problemas reais aos alunos, realização de trabalhos individuais e de grupo e adoção de formas de ensino contínuo, complementadas com apresentações e debates orais ao longo do semestre. O desenvolvimento metodológico é enriquecido através de técnicas de estudo adequadas a cada tema a explorar.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

During classes, students will carry out reading and analysis of texts, writing of basic texts and oral discussions. This methodology values the active development of communication skills (written and oral), besides individual and group work, by conveying real situations and problems to students, requesting individual and group work and also adopting continuous training methods, complemented by presentations and oral debates throughout the semester. The methodological development will be reached by study techniques adequate to each subject.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Collin P., & Ivanovic, A. (2005). *Check your vocabulary for Human resources*. London: Bloomsbury.
Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). *Market Leader, 3rd Edition. Intermediate Business English Course Book*. Pearson Education Limited.
Kindersley, D. (2017). *English For Everyone Business English Course*. London: Dorling Kindersley Ltd.
Mascull, B. (2017). *Business Vocabulary in Use: Elementary to Pre-Intermediate*. Cambridge University Press.
Pledger, P. (2008). *English for Human Resources*. Berlin: Paperback.
Sandford, G. (2011). *Cambridge English for Human Resources Student's*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gramática:

Murphy & Raymond. (1998). *Grammar in Use. Reference and Practice for Intermediate Students of English*: Cambridge University Press.

Artigos de publicações especializadas.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Collin P., & Ivanovic, A. (2005). *Check your vocabulary for Human resources*. London: Bloomsbury.
Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). *Market Leader, 3rd Edition. Intermediate Business English Course Book*. Pearson Education Limited.
Kindersley, D. (2017). *English For Everyone Business English Course*. London: Dorling Kindersley Ltd.
Mascull, B. (2017). *Business Vocabulary in Use: Elementary to Pre-Intermediate*. Cambridge University Press.
Pledger, P. (2008). *English for Human Resources*. Berlin: Paperback.
Sandford, G. (2011). *Cambridge English for Human Resources Student's*. Cambridge: Cambridge University Press.

Grammar:

Murphy & Raymond. (1998). *Grammar in Use. Reference and Practice for Intermediate Students of English*: Cambridge University Press.

Articles from specialized publications.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Inglês Empresarial II**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Inglês Empresarial II

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Business English II

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

LLE

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

FLL

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Gina Marques de Carvalho Santos Santos - 4.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

• Susanne de Graaf Martins - 41.0h

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

A unidade curricular combina uma abordagem comunicativa com material empresarial autêntico e multimedia digital, para proporcionar aos estudantes profissionais habilidades de comunicação relevantes e imediatas. Sendo assim, os objetivos desta unidade curricular são:

- desenvolver as competências do aluno em compreensão intermédia/superior e competências de comunicação;
- ajudar o aluno a entender o vocabulário e a estrutura da língua inglesa, conforme é usada nas ciências empresariais;
- fornecer ao aluno informações básicas sobre economia e negócios para prepará-lo para estudos posteriores;
- fornecer ao aluno estratégias de aprendizagem que lhe permitam tornar-se um aprendiz independente, confiante e bem-sucedido na área do inglês empresarial e dos negócios;
- melhorar as competências de escuta, leitura, escrita e pensamento crítico necessárias para o uso do inglês num contexto sociocultural mais amplo.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The course combines a communicative approach with authentic business material and digital multi-media, to give professional students relevant and immediate communication skills. Being so, the objectives of this curricular unit are:

- to develop the students competencies in intermediate/upper intermediate comprehension and communication skills;
- to help the student understand the vocabulary and structure of the English language as it is used in business studies;
- to provide the student with basic information on economics and business to prepare him for further studies;
- to give the student practice in learning strategies that will enable him to become an independent, confident, and successful learner of business studies and business writing;
- to improve the listening, reading, writing, and critical thinking skills needed for Using English in a broader socio-cultural context.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- Empregos, pessoas e organizações; a evolução na carreira; gerentes, executivos e diretores
- Departamentos
- Produção; manufatura e serviços; o processo de desenvolvimento; inovação e invenção; materiais e fornecedores
- Marketing; mercados e concorrentes; produto, preço, distribuição, promoção; Internet e comércio eletrónico
- Dinheiro; vendas e custos; rentabilidade e falta dela; ativos, passivos e balanço
- Finanças e economia; centros financeiros; negociação; indicadores
- Erros e corrupção; ética
- Aptidões negociais; reuniões, apresentações e negociações

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- Jobs, people and organizations; the career ladder; managers, executives and directors
- Departments
- Production; manufacturing and services; the development process; innovation and invention; materials and suppliers
- Marketing; markets and competitors; product, price, place, promotion; the Internet and e-commerce
- Money; sales and costs; profitability and unprofitability; assets, liabilities and the balance sheet
- Finance and the economy; financial centres; trading; indicators
- Wrongdoing and corruption; ethics
- Business skills; meetings, presentations and negotiations

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O programa visa responder aos desafios colocados pela necessidade de formação linguística específica, com uma visão dinâmica dos problemas e desenvolvimentos recentes. A partir do programa exposto, pretende-se traduzir os valores da instituição e atender aos interesses e às necessidades formativas dos alunos. A oferta do semestre é em função da atualidade dos temas, da adequação ao perfil dos alunos e da disponibilidade de recursos. Consideram-se essenciais a flexibilidade e a diversidade, inerentes à unidade curricular e a todo o ciclo de estudos, asseguradas por um acompanhamento personalizado dos alunos, supervisão do seu progresso e orientação dos seus interesses de investigação presentes e futuros na área de especialização.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus aims at answering the challenges of specific linguistic training in the area of expertise, with a dynamic vision of recent problems and developments. From this syllabus, we intend to channel the values of the school and serve the interests and training needs of the students. The offer for the semester is according to the actuality of subjects, the adequacy to the students profile and the availability of resources. We consider essential the flexibility and diversity inherent to this subject and the whole course, ensured by personalized monitoring of the students, supervision of their progress and guidance of their present and future research interests in the area of expertise.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

O programa visa desenvolver as capacidades de fala, audição, escrita e leitura, através de uma variedade de atividades relacionadas relações internacionais. As secções de leitura introduzem uma variedade de textos autênticos destinados a desenvolver a capacidade de compreensão. A prática da escrita consolida o trabalho feito através de tarefas bem estruturadas. As capacidades linguísticas principais serão desenvolvidas através de uma variedade de tarefas (debates, exercícios de audição, rever gramática e vocabulário ou desenvolver linguagem funcional).

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

The syllabus aims at developing speaking, listening, writing and reading skills, through a variety of activities related to international relations. The reading sections introduce a variety of authentic texts aimed at developing the ability to understand. The practice of writing builds on the work done through well-structured tasks. The main language skills will be developed through a variety of tasks (discussions, listening exercises, grammar and vocabulary revision or develop functional language).

4.2.14. Avaliação (PT):

*Dois apresentações orais em sala de aula (20% + 20%)
Um teste escrito (60%)*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Two oral presentations (20% + 20%)
One written test (60%)*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Durante as aulas, os estudantes levarão a cabo leitura e análise de textos, escrita de textos básicos e debates orais. Esta metodologia valoriza o desenvolvimento de capacidades de comunicação (escrita e oral) e trabalho individual e em grupo, de forma ativa, através da colocação de situações e problemas reais aos alunos, realização de trabalhos individuais e de grupo e adoção de formas de ensino contínuo, complementadas com apresentações e debates orais ao longo do semestre. O desenvolvimento metodológico é enriquecido através de técnicas de estudo adequadas a cada tema a explorar.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

During classes, students will carry out reading and analysis of texts, writing of basic texts and oral discussions. This methodology values the active development of communication skills (written and oral), besides individual and group work, by conveying real situations and problems to students, requesting individual and group work and also adopting continuous training methods, complemented by presentations and oral debates throughout the semester. The methodological development will be reached by study techniques adequate to each subject.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Collin P., & Ivanovic, A. (2005). *Check your vocabulary for Human resources*. London: Bloomsbury.
Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). *Market Leader, 3rd Edition. Intermediate Business English Course Book*. Pearson Education Limited.
Kindersley, D. (2017). *English For Everyone Business English Course*. London: Dorling Kindersley Ltd.
Mascull, B. (2017). *Business Vocabulary in Use: Elementary to Pre-Intermediate*. Cambridge University Press.
McCarthy, M., & O'Dell, F. (2018). *English Vocabulary In Use. Upper-Intermediate*: Cambridge University Press.
Pledger, P. (2008). *English for Human Resources*. Berlin: Paperback.
Sandford, G. (2011). *Cambridge English for Human Resources Student's*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gramática:

Murphy & Raymond. (1998). *Grammar in Use. Reference and Practice for Intermediate Students of English*: Cambridge University Press.

Artigos de publicações especializadas.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Collin P., & Ivanovic, A. (2005). *Check your vocabulary for Human resources*. London: Bloomsbury.
Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). *Market Leader, 3rd Edition. Intermediate Business English Course Book*. Pearson Education Limited.
Kindersley, D. (2017). *English For Everyone Business English Course*. London: Dorling Kindersley Ltd.
Mascull, B. (2017). *Business Vocabulary in Use: Elementary to Pre-Intermediate*. Cambridge University Press.
McCarthy, M., & O'Dell, F. (2018). *English Vocabulary In Use. Upper-Intermediate*: Cambridge University Press.
Pledger, P. (2008). *English for Human Resources*. Berlin: Paperback.
Sandford, G. (2011). *Cambridge English for Human Resources Student's*. Cambridge: Cambridge University Press.

Grammar:

Murphy & Raymond. (1998). *Grammar in Use. Reference and Practice for Intermediate Students of English*: Cambridge University Press.

Articles from specialized publications.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Investigação Científica em Gestão**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Investigação Científica em Gestão

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Scientific Research in Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):**

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Maria Teresa Ribeiro Candeias - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Ao final da unidade curricular, os estudantes deverão ser capazes de:

Aplicar conceitos básicos de filosofia da investigação e raciocínio crítico à realização de trabalhos académicos.

Diferenciar as várias abordagens de investigação e selecionar a mais adequada ao seu projeto.

Realizar investigações que gerem resultados válidos de forma ética.

Construir um projeto de investigação entre as suas diferentes etapas e atos.

Formular uma pergunta de partida clara, exequível e pertinente.

Realizar um processo de exploração, adequado ao problema de investigação.

Definir uma problemática de estudo e expressá-la através de perguntas e/ou hipóteses.

Selecionar um método de recolha de dados e uma amostra adequados ao problema.

Selecionar uma estratégia de análise de dados adequada aos objetivos da investigação.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

By the end of the course unit, the students are expected to be able to:

Apply basic concepts of research philosophy and critical reasoning to the realization of academic works.

Differentiate between various research approaches and select the most appropriate for their project.

Conduct research that generates valid results in an ethical manner.

Construct a research project between its different stages and acts. Formulate a clear, feasible and relevant starting question.

Carry out a process of exploration that is appropriate to the research problem.

Define a problematic of study and express it through questions and/or hypotheses.

Select a sample, data collection technique and analysis methods that are appropriate to their project.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. *Introdução à metodologia*
 - a. *O método científico*
 - b. *Estilos de raciocínio*
 - c. *Falácias*
2. *Abordagens à investigação*
 - a. *Quantitativa e qualitativa*
 - b. *Pura/teórica e aplicada*
 - c. *Transversal e longitudinal*
3. *Validade e ética na investigação*
 - a. *Validade x Verdade*
 - b. *Responsabilidade epistémica*
 - c. *Fraudes em investigação*
4. *O processo de investigação*
 - a. *Rutura*
 - b. *Construção*
 - c. *Verificação*
5. *A pergunta de partida*
 - a. *Clareza*
 - b. *Exequibilidade*
 - c. *Pertinência*
6. *A exploração*
 - a. *Leitura*
 - b. *Entrevistas exploratórias*
 - c. *Citações*
7. *A problemática*
 - a. *O modelo de análise*
 - b. *Hipóteses*
 - c. *Conceitos operatórios e sistémicos*
8. *Recolha e análise de dados*
 - a. *Definição dos dados pertinentes*
 - b. *O campo de análise e as unidades de observação*
 - c. *Instrumentos de recolha e análise*

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Introduction to the methodology*
The. *The scientific method*
B. *Reasoning styles*
w. *Fallacies*
2. *Approaches to research*
The. *Quantitative and qualitative*
B. *Pure/theoretical and applied*
w. *Transverse and longitudinal*
3. *Validity and ethics in research*
The. *Validity x Truth*
B. *Epistemic responsibility*
w. *Fraud in investigation*
4. *The investigation process*
The. *Rupture*
B. *Construction*
w. *Verification*
5. *The starting question*
The. *Clarity*
B. *Feasibility*
w. *Relevance*
6. *Exploration*
The. *Reading*
B. *Exploratory interviews*
w. *Quotes*
7. *The problem*
The. *The analysis model*
B. *Hypotheses*
w. *Operative and systemic concepts*
8. *Data collection and analysis*
The. *Definition of relevant data*
B. *The field of analysis and units of observation*
w. *Collection and analysis instruments*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos da unidade curricular foram desenvolvidos de forma a alcançar os objetivos de aprendizagem propostos. Cada objetivo de aprendizagem é abordado por um dos tópicos do conteúdo programático.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus was developed in order to achieve the proposed learning outcomes. Each learning objective is addressed by one of the topics of the syllabus.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Trabalhos com aplicação crítica dos conteúdos.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Works with critical application of contents.

4.2.14. Avaliação (PT):

*Primeiro Trabalho - 20%
Trabalho final - 30%
Teste - 30%
Avaliação contínua durante todo o semestre (participação) - 20%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*First Job - 20%
Final work - 30%
Test - 30%
Continuous assessment throughout the semester (participation) - 20%*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino e avaliação adotadas também foram pensadas de forma a operacionalizar os objetivos da Unidade Curricular. Desta forma, os trabalhos a serem realizados requerem a aplicação crítica dos conteúdos necessária para o desenvolvimento das competências em investigação académica definidas como objetivos de aprendizagem. Mais especificamente, durante o primeiro trabalho, os alunos terão um contato com a aplicação destes fundamentos em uma investigação real publicada em uma revista. No trabalho final, aplicarão de facto todos os conteúdos abordados e exercitarão as competências a serem desenvolvidas, como a definição da pergunta de partida, a realização da revisão de literatura, a construção da problemática e a definição de métodos de recolha e análise de dados. De resto, estas competências passarão por um escrutínio adicional no âmbito da frequência, bem como nas atividades desenvolvidas em sala de aula (avaliação constante da participação).

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The adopted teaching and evaluation methodologies also aim to operationalize the Curricular Unit objectives. In this context, the assignments require students to critically apply the addressed contents, which is essential for the development of the academic research skills listed within the intended learning outcomes. More specifically, within the first assignment, students will have a first contact with the application of the methodological fundamentals to a real research article published in a journal. In the final assignment, they will indeed apply these fundamentals and exercise the defined competencies, such as the definition of the research question, the operationalization of the literature review, the definition of the research problem and the selection of data collection and analysis methods. Moreover, these competencies will undergo additional scrutiny during the test, as well as in the activities in the classroom activities (constant evaluation of participation).

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Adams, J., Hafiz, T., Raeside, R., & White, D. (2007). *Research methods for graduate business and social science students*, New Dehli, Sage Publications.
Barañano, A. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em Gestão. Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação*. Lisboa: Edições Sílabo.
Reis, F. (2022). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos*. Lisboa: Sílabo.
Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva
Silva, A., & Pinto, J. (Eds.). (1999). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Adams, J., Hafiz, T., Raeside, R., & White, D. (2007). *Research methods for graduate business and social science students*, New Dehli, Sage Publications.
Barañano, A. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em Gestão. Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação*. Lisboa: Edições Sílabo.
Reis, F. (2022). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos*. Lisboa: Sílabo.
Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva
Silva, A., & Pinto, J. (Eds.). (1999). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Jogo de Gestão Aplicada

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Jogo de Gestão Aplicada

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Applied Management Game

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - PL-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Melhorar a capacidade de planeamento e tomada de decisão por meio da simulação de cenários de gestão aplicada aos Recursos Humanos de empresas reais.

Resolução de problemas propostos por empresas, na área dos Recursos Humanos.

Proporcionar uma visão integrada e sistémica da gestão de Recursos Humanos.

Compreender o conceito de jogo de gestão e saber aplicá-lo a situações hipotéticas e reais.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Improve planning and decision-making capacity through simulation of management scenarios applied to Human Resources in real companies.

Resolution of problems proposed by companies, in the area of Human Resources.

Provide an integrated and systemic view of Human Resources management.

Understand the concept of management games and know how to apply it to hypothetical and real situations.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Simulador organizacional em Gestão de Recursos Humanos
2. O laboratório de gestão como ambiente de aprendizagem
3. A organização: metas, estruturas e áreas funcionais
4. contexto interno e externo organizacional
5. Processo decisório com base em simulações
6. Análise e discussão dos resultados
7. Relatório de gestão

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Organizational simulator
2. The management laboratory as a learning environment
3. The organization: goals, structures and functional areas
4. internal and external organizational context
5. Decision-making process based on simulations
6. Analysis and discussion of results
7. Management report

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Ao aprenderem a trabalhar e decidir num contexto de simulação, os estudantes conseguem melhorar as suas capacidades de planeamento e tomada de decisão, bem como ser mais bem sucedidos na realização de problemas, nomeadamente na área dos Recursos Humanos, dado que é no âmbito dessa área que a aprendizagem se desenvolverá.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

By learning to work and decide in a simulation context, students are able to improve their planning and decision-making skills, as well as be more successful in solving problems, particularly in the area of Human Resources, given that it is within that area. that learning will develop.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Simulação.
Gamificação.
PBL.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Simulation.
Gamification.
PBL.*

4.2.14. Avaliação (PT):

Portfólio (100%)

4.2.14. Avaliação (EN):

Portfólio (100%)

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Estando os objetivos relacionados com simulação, resolução de problemas e jogo de gestão, as metodologias de ensino, sendo ativas e práticas, permitem o alcance desses objetivos, sobretudo porque, também elas assentam nessas questões.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

As the objectives are related to simulation, problem solving and management games, the teaching methodologies, being active and practical, allow the achievement of these objectives, especially because they are also based on these issues.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Chou, Y. (2019). Actionable Gamification: Beyond Points, Badges and Leaderboards. Octalysis Media.
Mota, I., Jorge, J., & Sarmiento, P. (2017). Jogos, Estratégia e Informação. Lisboa: Escolar.
Sauaia, A. (2013). Laboratório de Gestão: Simulador Organizacional, Jogo de Empresas e Pesquisa Aplicada. Brasil: Manole.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Chou, Y. (2019). Actionable Gamification: Beyond Points, Badges and Leaderboards. Octalysis Media.
Mota, I., Jorge, J., & Sarmiento, P. (2017). Jogos, Estratégia e Informação. Lisboa: Escolar.
Sauaia, A. (2013). Laboratório de Gestão: Simulador Organizacional, Jogo de Empresas e Pesquisa Aplicada. Brasil: Manole.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Laboratório de Competências Transversais

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Laboratório de Competências Transversais

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Transversal Skills Laboratory

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):**

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - PL-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Catarina Joana Vieira Gomes - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Objetivo geral: Capacitar e desenvolver competências transversais, nomeadamente na área da Comunicação e Negociação.

1) *No âmbito da comunicação analisar as dimensões básicas do processo comunicacional, distinguir os vários estilos pessoais de comunicação, compreender os fluxos e padrões de comunicação nas organizações, analisar e fazer face a uma situação de comunicação de crise, distinguir entre público interno e externo nas organizações e compreender a importância da comunicação interna no seio organizacional.*

2) *Na componente negociação identificar e analisar os elementos fundamentais de um processo de negociação, conhecer e compreender a tipologia negocial, identificar os principais erros num processo de negociação e conhecer e compreender as estratégias, técnicas e táticas negociais.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

General objective: To train and develop transversal skills, particularly in the area of Communication and Negotiation.

1) *In the scope of communication, analyze the basic dimensions of the communication process, distinguish the various personal communication styles, understand the communication flows and patterns in organizations, analyze and face a crisis communication situation, distinguish between internal and external public organizations and understand the importance of internal communication within the organization.*

2) *In the negotiation component, identify and analyze the fundamental elements of a negotiation process, know and understand the negotiation typology, identify the main errors in a negotiation process and know and understand the negotiation strategies, techniques and tactics.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Comunicação organizacional: as dimensões básicas do processo comunicacional, mensagens não-verbais e escuta ativa, feedback e desempenho, estilos pessoais de comunicação, fluxos e padrões de comunicação nas organizações, comunicação na era da informação computadorizada, o público externo e interno das empresas, a comunicação interna (endomarketing).

Negociação: elementos fundamentais da negociação, tipologia negocial, erros negociais, estratégias, técnicas e táticas negociais.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Organizational communication: the basic dimensions of the communicational process, non-verbal messages and active listening, feedback and performance, personal communication styles, communication flows and patterns in organizations, communication in the computerized information age, the external and internal public of companies, internal communication (internal marketing).

Negotiation: fundamental elements of negotiation, negotiation typology, negotiation errors, negotiation strategies, techniques and tactics.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos delineados na unidade curricular para desenvolver o conteúdo programático encontram-se estruturados de maneira a possibilitar ao aluno:

- 1) Identificar questões relacionadas à comunicação organizacional e seu impacto na gestão (pessoas), nomeadamente nos resultados.*
- 2) Perceber os aspectos relacionados à negociação e relacionar ao contexto da gestão de pessoas.*

O facto de os objetivos estarem enumerados facilita a correspondência direta entre os mesmos e o conteúdo programático da UC, ou seja, todos os objetivos referenciados.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives outlined in the course to develop the syllabus are structured in such a way as to enable the student to:

- 1) Identify issues related to organizational communication and its impact on management (people), namely on results.*
- 2) Understand the aspects related to negotiation and relate to the context of people management.*

The fact that the objectives are listed facilitates the direct correspondence between them and the programmatic content of the UC, that is, all the objectives referenced.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Problem solving.
Role-playing.
Learning by doing.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Problem solving.
Role-playing.
Learning by doing.*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Estudo de caso - 20%
Simulação 1 - 20%
Simulação 2 - 20%
Simulação 3 - 20%
Simulação 4 - 20%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Case study - 20%
Simulation 1 - 20%
Simulation 2 - 20%
Simulation 3 - 20%
Simulation 4 - 20%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino articulam-se para atender os objetivos propostos na unidade curricular, e oportunizam ao aluno competências e habilidades para:

- trabalhar com fontes de conhecimento a partir da localização, obtenção e interpretação das informações oferecidas pelas diferentes fontes de conhecimento, organização do trabalho e processamento da informação.

- desenvolver a expressão e comunicação, valorizando a escrita, organização do pensamento oral e corporal (dicação correta, tom de voz, fluência).

Os objetivos da UC são alcançados através da aplicação das temáticas a um caso real e de simulações que permitem aos alunos aplicar os conceitos em aprendizagem, a situações hipotéticas.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The teaching methodologies are articulated to meet the objectives proposed in the course, and provide the student with skills and abilities to:

- working with knowledge sources from the location, obtaining and interpretation of information offered by different sources of knowledge, work organization and information processing.*
 - develop expression and communication, valuing writing, organization of oral and body thinking (correct diction, tone of voice, fluency).*
- The objectives of the UC are achieved through the application of themes to a real case and simulations that allow students to apply learning concepts to hypothetical situations.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Beirão, I., et al (2008). Manual de Comunicação Empresarial. Porto: Plátano.
Carvalho, J. (2020), Negociação (6ª ed.), Lisboa: Sílabo.
Rego, A. (2022), Comunicação Pessoal e Organizacional - Teoria e Prática (5º ed), Lisboa: Sílabo.
Rego, A. (2016), Comunicação Pessoal e Organizacional - Manual de exercícios (4º ed), Lisboa: Sílabo.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Beirão, I., et al (2008). Manual de Comunicação Empresarial. Porto: Plátano.
Carvalho, J. (2020), Negociação (6ª ed.), Lisboa: Sílabo.
Rego, A. (2022), Comunicação Pessoal e Organizacional - Teoria e Prática (5º ed), Lisboa: Sílabo.
Rego, A. (2016), Comunicação Pessoal e Organizacional - Manual de exercícios (4º ed), Lisboa: Sílabo.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Laboratório de Dinâmicas de Grupo**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Laboratório de Dinâmicas de Grupo

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Group Dynamics Laboratory

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - PL-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

- Cláudia Maria Huber - 30.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:*[sem resposta]***4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):***Objetivo geral: Capacitar e desenvolver competências em dinâmicas de grupo e gestão de conflitos.*

- 1 - Compreender o conceito de grupo e a forma como os grupos atuam e distinguir grupos de equipas.
- 2 - Compreender o conceito de conflito e a forma como o mesmo se pode desenvolver e ser gerido.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):*General objective: Train and develop skills in group dynamics and conflict management.*

- 1 - Understand the concept of group and how groups operate and distinguish between teams and groups.
- 2 - Understand the concept of conflict and how it can develop and be managed.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- 1 - Grupo: definição; tipos de grupos; variáveis que influenciam a eficácia dos grupos; técnicas de tomada de decisão em grupo; equipas; processo de teambuilding .
- 2 - Conflito: definição; tipos de conflitos; níveis de conflitos; gestão de conflitos; efeitos positivos e negativos do conflito.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- 1 - Group: definition; types of groups; variables that influence the effectiveness of the groups; decision-making techniques in groups; teams; process of teambuilding.
- 2 - Conflict: definition; types of conflicts; levels of conflict; conflict management; positive and negative effects of the conflict.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):*O facto de os objetivos estarem enumerados facilita a correspondência direta entre os mesmos e o conteúdo programático da UC, ou seja, os objetivos referenciados estão presentes nos pontos definidos nos conteúdos programáticos da UC e vice-versa.***4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):***The fact of the objectives are listed facilitates the direct correspondence between them and the curriculum of the CU, ie, all targets are present on the referenced points defined in terms of the CU and vice versa.***4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):***Problem solving.
Role-playing.
Learning by doing.***4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):***Problem solving.
Role-playing.
Learning by doing.***4.2.14. Avaliação (PT):***Case study - 20%
Dinâmica 1 - 20%
Dinâmica 2 - 20%
Dinâmica 3 - 20%
Dinâmica 4 - 20%*

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.14. Avaliação (EN):**

Case study - 20%
Dynamics 1 - 20%
Dynamics 2 - 20%
Dynamics 3 - 20%
Dynamics 4 - 20%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da aplicação das temáticas a um caso real e de simulações que permitem aos alunos desenvolver dinâmicas, em sala de aula, no âmbito da gestão de conflitos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the CU are achieved through the application of themes to a real case and simulations that allow students to develop dynamics, in the classroom, within the scope of conflict management.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Costa, R. (2012). *Equipas de alto rendimento: saber liderar equipas de trabalho*. Lisboa: Editora RH.
Cunha, P., & Leitão, S. (2011). *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. Porto: Ed. Fernando Pessoa.
Falide, I. (2010). *Manual do facilitador para dinâmicas de grupo*. Campinas: Papirus editora.
Ferreira, J., & Neves, J., & Caetano, A. (2011), *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: Editora Escolar.
Forsyth, D. (2018), *Group Dynamics, 7th edition*, Belmont. CA: Cengage Learning.
Jaca, M., & Díaz, M. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.
Mata, J. (2019). *Dinâmica de Grupo e Autogestão*. Lisboa: Clássica.
Monteiro, I., & Sousa, F. (2010). *Liderança de equipas na resolução de problemas complexos*. Lisboa: Silabo.
Moscovici, F. (2011). *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. Rio de Janeiro: José Olympio.
Reais, R. (2021). *Casos Práticos de Mediação de Conflitos - Relatos Reais*. Lisboa: Pactor.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Costa, R. (2012). *Equipas de alto rendimento: saber liderar equipas de trabalho*. Lisboa: Editora RH.
Cunha, P., & Leitão, S. (2011). *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. Porto: Ed. Fernando Pessoa.
Falide, I. (2010). *Manual do facilitador para dinâmicas de grupo*. Campinas: Papirus editora.
Ferreira, J., & Neves, J., & Caetano, A. (2011), *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: Editora Escolar.
Forsyth, D. (2018), *Group Dynamics, 7th edition*, Belmont. CA: Cengage Learning.
Jaca, M., & Díaz, M. (2005). *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.
Mata, J. (2019). *Dinâmica de Grupo e Autogestão*. Lisboa: Clássica.
Monteiro, I., & Sousa, F. (2010). *Liderança de equipas na resolução de problemas complexos*. Lisboa: Silabo.
Moscovici, F. (2011). *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. Rio de Janeiro: José Olympio.
Reais, R. (2021). *Casos Práticos de Mediação de Conflitos - Relatos Reais*. Lisboa: Pactor.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Liderança e Gestão da Mudança**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Liderança e Gestão da Mudança

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Leadership and Change Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):**

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Cláudia Maria Huber - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Promover uma atitude empreendedora
Analisar a importância da liderança nas organizações
Compreender a relevância do Clima Organizacional
Compreender e atuar em contextos de mudança.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Promoting an entrepreneurial attitude
Analyze the importance of Organizational Leadership
Understand the relevance of Organizational Climate
Understand and act in changing contexts.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Liderança: Enquadramento teórico-conceitual
 - 1.1. Definição e enquadramento do conceito na realidade empresarial: Liderança e Comunicação
2. Teorias de Liderança:
 - 2.1. Teorias dos Traços
 - 2.2. Teorias Comportamentais
 - 2.3. Teorias Contingenciais
 - 2.4. Teoria Transformacional
3. Liderança e Gestão: Reflexão sobre as várias cambiantes associadas à Liderança e à Estrutura Organizacional
4. Liderança e Cultura
 - 4.1. Liderança Identidade: crenças, valores e símbolos
 - 4.2. Modelo Transcultural de Hofstede
 - 4.3. Liderança e Clima Organizacional
5. Liderança e Inovação
 - 5.1. Liderança e Motivação
6. A mudança organizacional
 - 6.1. Mudança planeada e mudança emergente
 - 6.2. As fases da mudança
 - 6.3. O projeto de mudança
7. A Liderança em contexto de mudança

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Leadership: Theoretical and conceptual framework*

1.1. - *Definition and classification of the concept in business reality: Leadership and Communication*

2. *Theories of Leadership:*

2.1. *Theories of Traits*

2.2. *Behavioral Theories*

2.3. *Contingency Theories*

2.4. *Transformational Theory*

3. *Leadership and Management: Reflection on the various nuances associated with the Leadership and Organizational Structure*

4. *Leadership and Culture*

4.1 *Leadership Identity: beliefs, values and symbols*

4.2. *Transcultural Model of Hofstede*

4.3. *Leadership and Organizational Climate*

5. *Leadership and Innovation*

5.1. *Leadership and Motivation*

6. *Organizational change*

6.1. *Planned change and emergent change.*

6.2. *The phases of change*

6.3. *The change project*

7. *Leadership in a context of change*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Aliar-se-á o método expositivo à promoção do diálogo com os alunos, estimulando o desenvolvimento do respectivo espírito crítico, materializado em brainstormings .

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

It will combine the lecture method to promote dialogue with students, encouraging the development of their critical spirit, embodied in brainstorming.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 60%

Trabalho - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 60%

Work - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

O trabalho de investigação individual será realizado com a intenção pedagógica de aferir, fundamentalmente, o grau de compreensão das matérias lecionadas e dos correspondentes níveis de análise plasmados no programa, privilegiando o raciocínio dedutivo e a capacidade de maturação e relacionamento das temáticas. Esse trabalho, complementado com o teste e com uma metodologia PBL, permitirão atingir os objetivos propostos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The research work will be conducted with the individual pedagogical intention to assess primarily the level of understanding of the subjects taught and the corresponding levels of analysis embodied in the program, emphasizing deductive reasoning ability and maturity of the themes and relationships. This work, complemented with testing and a PBL methodology, will allow the proposed objectives to be achieved.

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):**

Chambel, M., & Curral, L. (2008). *Psicologia organizacional. Da Estrutura à Cultura*. Lisboa: LivrosHorizonte.
Cohen, W. (2010). *Liderança segundo Peter Drucker*. Rio de Janeiro: Campus / Elsevier
Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (5ª edição, revista e actualizada)*. Lisboa: RH Editora.
Hayden, N. et al (2020). *Coronavírus: Liderança + Recuperação*. Coimbra: Actual.
Kotler, J. (2017). *Liderar a Mudança. Alfragilde: Lua de Papel*.
Rego, A., & Cunha, M. P. (2007). *A Essência da Liderança - Mudança x Resultados x Integridade, 3ª ed*. Lisboa: Editora RH
Rego, A., & Cunha, M. P. (2009). *Manual de gestão transcultural de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH
Sarkar, S. (2010). *Empreendedorismo e Inovação (2ª ed.)*. Lisboa: Escolar Editora

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Chambel, M., & Curral, L. (2008). *Psicologia organizacional. Da Estrutura à Cultura*. Lisboa: LivrosHorizonte.
Cohen, W. (2010). *Liderança segundo Peter Drucker*. Rio de Janeiro: Campus / Elsevier
Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão (5ª edição, revista e actualizada)*. Lisboa: RH Editora.
Hayden, N. et al (2020). *Coronavírus: Liderança + Recuperação*. Coimbra: Actual.
Kotler, J. (2017). *Liderar a Mudança. Alfragilde: Lua de Papel*.
Rego, A., & Cunha, M. P. (2007). *A Essência da Liderança - Mudança x Resultados x Integridade, 3ª ed*. Lisboa: Editora RH
Rego, A., & Cunha, M. P. (2009). *Manual de gestão transcultural de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH
Sarkar, S. (2010). *Empreendedorismo e Inovação (2ª ed.)*. Lisboa: Escolar Editora

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Opção - A escolher entre qualquer UC aprovada em Conselho Científico**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Opção - A escolher entre qualquer UC aprovada em Conselho Científico

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Option - To choose from any CU approved by the Scientific Council

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

OA

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

OA

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

--

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

--

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

--

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

--

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

--

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

--

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

--

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

--

4.2.14. Avaliação (PT):

--

4.2.14. Avaliação (EN):

--

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

--

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

--

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

--

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

--

4.2.17. Observações (PT):

--

4.2.17. Observações (EN):

--

Mapa III - Produtividade e Qualidade no Trabalho**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):***Produtividade e Qualidade no Trabalho***4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):***Productivity and Quality at Work***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***GES***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***MAN***4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):***Semestral 1ºS***4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):***Semiannual 1st S***4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):***125.0***4.2.5. Horas de contacto:***Presencial (P) - TP-45.0***4.2.6. % Horas de contacto a distância:***0.00%***4.2.7. Créditos ECTS:***5.0***4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:**

- Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:*[sem resposta]*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

- Apresentar, de forma integrada, as principais áreas de atuação da produtividade e da qualidade;
- Conhecer os conceitos e as ferramentas inerentes à gestão da qualidade;
- Sensibilizar para as práticas de gestão pela qualidade no sentido de o estudante perceber os benefícios da implementação de um sistema de gestão da qualidade em termos de melhoria dos produtos / serviços, envolvimento dos trabalhadores, satisfação e fidelização dos clientes, melhoria da imagem e da posição competitiva da organização nos mercados, redução dos desperdícios, aumento da produtividade, redução dos custos, garantia da manutenção dos postos de trabalho e aumento do lucro;
- Conhecer a série ISO 9000, em particular as ISO 9001: 2015 e 9004;
- Identificar práticas da gestão da qualidade no dia-a-dia das organizações;
- Conhecer as exigências da gestão da produtividade e da qualidade das organizações;
- Perceber o papel dos RH na melhoria destas duas componentes no trabalho.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- Present, in an integrated way, the main areas of performance of productivity and quality;
- Understand the concepts and inherent tools in quality management;
- Raise awareness of quality management practices in order to understand the benefits of implementing a quality management system in terms of product / service improvement, employee involvement, customer satisfaction and loyalty, improvement of image and competitive position of the organization in the markets, reduction of wastes, increase of productivity, reduction of costs, guarantee of the maintenance of the jobs and increase of the profit;
- Know the ISO 9000 series, in particular ISO 9001: 2015 and 9004;
- Identify practices of quality management in the day-to-day of organizations;
- Know the requirements of productivity management and the quality of organizations;
- Realize the role of HR in improving these two components at work.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):*I - A qualidade e a produtividade*

Qualidade e produtividade laboral: modelos e teorias. A gestão da qualidade e a gestão da produtividade. O impacto da qualidade na produtividade. As visões interna e externa da empresa. O conceito fundamental de valor-cliente. O valor para os trabalhadores. Criar valor para todas as partes envolvidas.

II - Gestão da produtividade

Conceitos e ciclo dinâmico. Indicadores de produtividade. Modelo de Sumanth. Produtividade e otimização. Fatores que afetam a produtividade. A organização e a remuneração do trabalho. Produtividade e desenvolvimento humano. Os novos ganhos de produtividade (novas formas de organização e de trabalho, redes, automação e externalização das NTIC).

III - Gestão da qualidade

Conceitos, evolução e filosofias. Liderança e qualidade. A abordagem por processos. A otimização de processos. O ciclo PDCA. Introdução às ferramentas da qualidade. Da ISO 9000 à TQM. Modelos de gestão integrados. Requisitos a auditar. Custos da qualidade.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):*I - Quality and productivity*

Quality and labor productivity: models and theories. Quality management and productivity management. The impact of quality on productivity. The internal and external visions of the company. The fundamental concept of customer value. The value to the workers. Create value for all parties involved.

II - Productivity management

Concepts and dynamical cycle. Indicators of productivity. Model of Sumanth. Productivity and optimization. Factors that affect productivity. The organization and remuneration of work. Productivity and human development. The new productivity gains (new forms of organization and work, networks, automation and outsourcing of ICTs).

III - Quality management

Concepts, evolution and philosophies. Leadership and quality. The process approach. The optimization of processes. The PDCA cycle. Introduction to quality tools. From ISO 9000 to TQM. Integrated management models. Required to audit. Quality costs.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos estão em coerência com os objetivos da unidade curricular dado que os mesmos foram concebidos para possibilitar uma aprendizagem contínua e gradual dos conhecimentos.

Pretende-se que a aprendizagem seja sustentada em conhecimentos prévios e em competências pré-adquiridas por parte dos alunos. O programa pretende fornecer, em cada um dos módulos em que se divide, os instrumentos de análise que deverão ser usados na apreciação e construção de processos de tomada de decisão.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus is consistent with the objectives of the curricular unit as it is designed to enable continuous and gradual learning of knowledge. It is intended that the learning is based on previous knowledge and pre-acquired skills on the part of the students. The program aims to provide, in each of the modules in which it is divided, the analysis tools that should be used in the assessment and construction of decision-making processes.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste de avaliação 1 - 30%
Teste de avaliação 2 - 30%
Trabalho individual - 40%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Assessment test 1 - 30%
Assessment test 2 - 30%
Individual work - 40%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

As metodologias de ensino estão em coerência com os objetivos da unidade curricular por ter sido tomada em consideração a necessidade de desenvolvimento de um espírito construtivo e participativo por parte dos estudantes. Por tal facto, promove-se um método de avaliação contínua centrada na aprendizagem gradual, crescente e acompanhada pela docente, optando-se por dar também peso à análise de um trabalho no contexto da avaliação da disciplina, sendo coerente com a aposta na apresentação e discussão do mesmo tipo de materiais nas aulas.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The teaching methodologies are in coherence with the objectives of the curricular unit as the need to develop a constructive and participatory spirit on the part of students was taken into account. For this reason, a method of continuous assessment is promoted, centered on gradual, increasing learning and monitored by the teacher, opting to also give weight to the analysis of a work in the context of the assessment of the subject, being consistent with the focus on presentation and discussion of the same type of materials in classes.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Carvalho, L. G., Bernardo, M. R. M., Sousa, D. & Negas, M. C. (2015). Gestão das Organizações – Uma abordagem integrada e prospetiva (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
Hollnagel, E. (2022). Synesis - The Unification of Productivity, Quality, Safety and Reliability. London: Routledge.
Nelson, S. A., Teixeira, A. & Rosa, A. (2016). Gestão da Qualidade - de Deming ao modelo de excelência da EFQM (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
Oahland, J. S. (2003). Total Quality Management - text with cases (3rd ed.). Oxford: Butterworth-Heinemann.
Pinto, A. & Soares, I. (2018). Sistemas de Gestão da Qualidade - Guia para a sua implementação (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
Pires, A. R. (2016). Sistemas de Gestão de Qualidade - Ambiente, Segurança, Responsabilidade Social, Indústria e Serviços (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
Souza, A. et al. (2019). A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Produtividade de Equipes de Manutenção. Brasil: Atena.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Carvalho, L. G., Bernardo, M. R. M., Sousa, D. & Negas, M. C. (2015). *Gestão das Organizações – Uma abordagem integrada e prospetiva* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Hollnagel, E. (2022). *Synesis - The Unification of Productivity, Quality, Safety and Reliability*. London: Routledge.

Nelson, S. A., Teixeira, A. & Rosa, A. (2016). *Gestão da Qualidade - de Deming ao modelo de excelência da EFQM* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Oahland, J. S. (2003). *Total Quality Management - text with cases* (3rd ed.). Oxford: Butterworth-Heinemann.

Pinto, A. & Soares, I. (2018). *Sistemas de Gestão da Qualidade - Guia para a sua implementação* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Pires, A. R. (2016). *Sistemas de Gestão de Qualidade - Ambiente, Segurança, Responsabilidade Social, Indústria e Serviços* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Souza, A. et al. (2019). *A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Produtividade de Equipes de Manutenção*. Brasil: Atena.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Projeto / Estágio**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Projeto / Estágio

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Project / Internship

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

250.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TC-100.0; E-100.0; OT-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

10.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Durante o Projeto/Estágio os alunos deverão ser capazes de:

- 1. Integrar-se nos processos de trabalho da instituição de investigação/empresa acolhedora;*
- 2. Aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo do ciclo de estudos, na análise e na resolução de problemas.*

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

During the Project/Internship, students should be able to:

- 1. Integrate into the work processes of the research institution/host company;*
- 2. Apply the knowledge acquired throughout the study cycle, in analyzing and solving problems.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Conceitos fundamentais de metodologias da investigação e da realização de trabalhos científicos e académicos, nomeadamente sob o ponto de vista conceptual e metodológico.

Depreende-se que, neste fase, os alunos já tenham adquirido os conhecimentos necessários para a Gestão de Recursos Humanos.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Fundamental concepts of research methodologies and carrying out scientific and academic work, particularly from a conceptual and methodological point of view.

It is clear that, at this stage, students have already acquired the necessary knowledge for Human Resources Management.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A aprendizagem de conceitos fundamentais de metodologias da investigação e da realização de trabalhos científicos e académicos, permitirão aos alunos integrar os conhecimentos adquiridos nas diversas unidades curriculares da Licenciatura, bem como elaborar e apresentar os trabalhos académicos pretendidos.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Learning fundamental concepts of research methodologies and carrying out scientific and academic work will allow students to integrate the knowledge acquired in the different curricular units of the study cycle, as well as to prepare and present the desired academic work.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Ao longo desta UC, os alunos podem optar por realizar um estágio em contexto real de trabalho ou realizar um projeto académico, aplicado a uma empresa. O que distingue o Projeto do Estágio é que, no caso do Projeto, o aluno desenvolve uma investigação aplicada numa empresa, procurando problematizar uma situação, identificada pela empresa, e apresentando uma proposta de resolução para a mesma. No caso do Estágio, o aluno apresenta uma proposta para fazer face a uma situação identificada ao longo do seu estágio, por ele próprio, que careça de melhorias.

A metodologia privilegiada em ambos os casos é a PBL.

As horas OT são 45, quer o aluno opte por Projeto ou Estágio, sendo que em ambos os casos os alunos serão orientados, academicamente, pelo coordenador da UC e, no caso do Estágio, o aluno terá ainda um coordenador na empresa, que o acompanhará ao longo das suas atividades. Caso opte por Estágio, o aluno terá de frequentar, pelo menos, 100 horas em contexto real de trabalho, período que equivale a trabalho de campo (TC) no caso do Projeto, para quem optar por esta modalidade.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Throughout this CU, students can choose to undertake an internship in a real work context or undertake an academic project, applied to a company. What distinguishes the Project from the Internship is that, in the case of the Project, the student develops an applied investigation in a company, seeking to problematize a situation, identified by the company, and presenting a proposed resolution for it. In the case of Internship, students present a proposal to address a situation identified throughout their internship, by themselves, that requires improvement.

The preferred methodology in both cases is PBL.

The OT hours are 45, whether the student chooses a Project or Internship, and in both cases the students will be academically guided by the UC coordinator and, in the case of the Internship, the student will also have a coordinator in the company, who will accompany him throughout his activities. If he chooses an Internship, the student will have to attend at least 100 hours in a real work context, a period that is equivalent to field work (TC) in the case of the Project, for those who choose this modality.

4.2.14. Avaliação (PT):

O aluno, quer opte pelo Projeto ou pelo Estágio, será avaliado por um Relatório Final (100%).

Refira-se que existem normas próprias a seguir em cada um dos trabalhos, que distinguem um Relatório de Projeto de um Relatório de Estágio.

O Relatório Final implica uma defesa pública, na presença de um júri.

4.2.14. Avaliação (EN):

The student, whether he chooses the Project or the Internship, will be evaluated by a Final Report (100%).

It should be noted that there are specific standards to follow in each of the works, which distinguish a Project Report from an Internship Report.

The Final Report implies a public defense, in the presence of a jury.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Quer opte pelo Estágio ou pelo Projeto, o aluno terá por base a PBL e uma orientação tutorial, o que lhe permitirá integrar nas suas atividades os conhecimentos adquiridos nas diversas unidades curriculares da Licenciatura, bem como ser bem sucedido na realização do trabalho final.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Whether choosing the Internship or the Project, the student will be based on PBL and tutorial guidance, which will allow him to integrate into all activities the knowledge acquired in the different curricular units of the study cycle, as well as being successful in carrying out the final work.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Coutinho, C. P. (2023). Metodologia da Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática, 2ª ed. Coimbra: Almedina.

Gil, A. C. (2008). Como elaborar projectos de pesquisa, 6ª ed. São Paulo: Atlas.

Hill, M. M. & Hill, A. (2008). Investigação por questionário, 2ª ed. Lisboa: Sílabo.

Layder, D. (2018). Investigative Research, United Kingdom: Sage Publications Ltd.

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2021). Fundamentos de metodologia científica, 9ª ed. São Paulo: Atlas.

Vergara, S. C. (2016). Projetos e relatórios de pesquisa em Administração, 16ª ed. São Paulo: Atlas.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Coutinho, C. P. (2023). Metodologia da Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática, 2ª ed. Coimbra: Almedina.

Gil, A. C. (2008). Como elaborar projectos de pesquisa, 6ª ed. São Paulo: Atlas.

Hill, M. M. & Hill, A. (2008). Investigação por questionário, 2ª ed. Lisboa: Sílabo.

Layder, D. (2018). Investigative Research, United Kingdom: Sage Publications Ltd.

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2021). Fundamentos de metodologia científica, 9ª ed. São Paulo: Atlas.

Vergara, S. C. (2016). Projetos e relatórios de pesquisa em Administração, 16ª ed. São Paulo: Atlas.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Psicossociologia do Trabalho e das Organizações**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Psicossociologia do Trabalho e das Organizações

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Labour and Organizational Psychosociology

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• *Diana da Silva Dias - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

A disciplina de Psicossociologia do Trabalho tem como objecto principal de estudo as interações entre os diversos atores no mundo de trabalho. Nesta disciplina um dos objetivos é estudar de que forma as características desses atores influenciam a organização e de que modo são influenciados por ela. Pretende-se que ao longo da lecionação desta cadeira os alunos adquiram o conhecimento das variáveis psicossociológicas intervenientes nessas interações.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The subject of Psychosociology of work has as its main objective the study of interactions between the multiplicity of actors in the world of work.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. *Introdução ao Estudo da Psicossociologia: Uma Abordagem Histórica (uma disciplina na encruzilhada de saberes - Entre a Psicologia e a Sociologia)*
2. *Aspectos Conceptuais e Metodológicos no Estudo das Organizações*
3. *Análise Individual: Abordagem Psicológica nas organizações*
4. *Análise Desenvolvimental de Competências*
5. *Análise Interpessoal em Contexto Organizacional: A Perspectiva Contingencial*
6. *Análise das Relações Organização-Envolvente: os Processos de Mudança*
7. *Análise Sistémica nas Organizações*
8. *Análise Política das Organizações*

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Introduction to the subject of PS: A Historical analysis (a field of study that sits at the crossroads of bodies of knowledge - Psychology and Sociology)*
2. *Conceptual and Methodological features in the study of organizations*
3. *Individual analysis: The psychological approach in organizations*
4. *Developmental analysis of competencies*
5. *Interpersonal analysis within and organizational context: A Contingency perspective*
6. *Analysis of Organization/Environment relations: The processes of change*
7. *Systemic analysis of organizations*
8. *Political analysis of organizations*

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos permitirão atingir os objetivos propostos, na medida em que os mesmos abrangem os principais tópicos da Psicossociologia indo, portanto, ao encontro do objetivo central, que passa por fornecer aos estudantes um conhecimento profundo sobre as variáveis psicossociológicas nas organizações.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The contents will allow the proposed objectives to be achieved, as they cover the main topics of Psychosociology, therefore meeting the central objective, which is to provide students with in-depth knowledge about psychosociological variables in organizations.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)

4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste - 50%
Trabalho - 50%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Test - 50%
Work - 50%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Aliar-se-á o método expositivo à promoção do diálogo com os alunos, estimulando o desenvolvimento do respectivo espírito crítico, materializado em brainstormings e na PBL. Em relação às metodologias de avaliação contínua, utilizar-se-ão um teste e um trabalho, com a intenção pedagógica de aferir, fundamentalmente, o grau de compreensão das matérias leccionadas e dos correspondentes níveis de análise plasmados no programa (individual, inter-pessoal e organizacional), privilegiando o raciocínio dedutivo e a capacidade de maturação e relacionamento das temáticas.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The expository method will be combined with the promotion of dialogue with students, stimulating the development of their critical spirit, materialized in brainstorming sessions and PBL. In relation to continuous assessment methodologies, a test and an assignment will be used, with the pedagogical intention of fundamentally assessing the degree of understanding of the subjects taught and the corresponding levels of analysis set out in the program (individual, interpersonal and organizational), privileging deductive reasoning and the ability to mature and relate themes.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Caetano, A., Neves, J., & Ferreira, J. (2020). *Psicossociologia das Organizações – Fundamentos e Aplicações*. Lisboa: Sílabos.
Chambel, M.J., & Curral, L. (2000). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Texto Editora.
Gonçalves, S. (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações (Princípios e Práticas)*. Lisboa: Lidel (Pactor)

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Caetano, A., Neves, J., & Ferreira, J. (2020). *Psicossociologia das Organizações – Fundamentos e Aplicações*. Lisboa: Sílabos.
Chambel, M.J., & Curral, L. (2000). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Texto Editora.
Gonçalves, S. (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações (Princípios e Práticas)*. Lisboa: Lidel (Pactor)

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Recrutamento e Seleção

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Recrutamento e Seleção

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Recruitment and Selection

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Carla Marisa Rebelo de Magalhães - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

1. Gerir as questões legais e éticas envolvidas no Recrutamento e Seleção de pessoas.
2. Conhecer os diferentes métodos e técnicas utilizadas, sua aplicabilidade e eficácia.
3. Conceber e conduzir um processo desde a fase da identificação da necessidade até à avaliação e follow-up;
4. Definir e avaliar a qualidade e valor de um processo de recrutamento e seleção;
5. Elaborar os relatórios finais e comunicar a decisão em contexto de gestão de pessoas.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

1. Manage the legal and ethical issues involved in the Recruitment and Selection of people.
2. Know the different methods and techniques used, their applicability and effectiveness.
3. Design and conduct a process from the need identification phase to assessment and follow-up;
4. Define and evaluate the quality and value of a recruitment and selection process;
5. Prepare final reports and communicate the decision in the context of people management.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- 1 - Introdução
 - 1.1 - Evolução dos contextos de Recrutamento e Seleção
 - 1.2 - Questões éticas e legais
- 2 - Análise de necessidades de RH
 - 2.1 - R.S. e planeamento estratégico
 - 2.2. Fontes e tipos de recrutamento
- 3 - Seleção Baseada em Competências
 - 3.1 - Competências: identificação, descrição e perfil
 - 3.2 - Seleção: Métodos e preditores
 - a. Dados biográficos
 - b. Entrevistas situacionais e comportamentais
 - c. Testes e outras provas
 - d. Assessment centres
- 4 - Acolhimento e socialização
 - 4.1 - Estratégias de Acolhimento e socialização
 - 4.2 - Follow-up e avaliação

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Introduction
 - 1.1 - Evolution of Recruitment and Selection contexts
 - 1.2 - Ethical and legal issues
- 2 - HR needs analysis
 - 2.1 - R.S. and strategic planning
 - 2.2. Sources and types of recruitment
- 3 - Selection Based on Competences
 - 3.1 - Skills: identification, description and profile
 - 3.2 - Selection: Methods and predictors
 - The. Biographical data
 - B. Situational and behavioral interviews
 - w. Tests and other tests
 - d. Assessment centers
- 4 - Welcome and socialization
 - 4.1 - Welcoming and socialization strategies
 - 4.2 - Follow-up and evaluation

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos visam precisamente evidenciar a técnica de obter do mercado um número suficiente de candidatos para que a organização possa selecionar os colaboradores mais qualificados que necessita. Os conteúdos supra identificados vão de encontro aos objetivos de aprendizagem.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The contents aim precisely to show the technique of obtaining a sufficient number of candidates from the market so that the organization can select the most qualified employees it needs. The contents identified above meet the learning objectives.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso
Simulação

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies
Simulation

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 30%
Simulação de uma entrevista - 30%
Trabalho (criação de um plano de R&S) - 40%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 30%
Simulation of an interview - 30%
Work (creation of an R&S plan) - 40%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

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. As metodologias expositivas, ativas e demonstrativas vão de encontro aos objetivos de aprendizagem e também permitem a aquisição das competências necessárias à prática de recrutamento e seleção.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The set of technical instruments made available to students during classroom practice is a simulation very close to the real situation they will play in professional practice. The expository, active and demonstrative methodologies meet the learning objectives and also allow the acquisition of the skills necessary for the practice of recruitment and selection.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
Calheiros, A. (2019). *Recrutamento e Seleção: Da Teoria à Prática*. Lisboa: RH.
Cardoso, A. (2013). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. Lisboa: Edições Lidel.
Carter, P. e Russell, K. (2015). *Ultimate IQ Tests*. London: Kogan Page
Cook, M. (2009). *Personnel Selection: Adding value through people*. Chichester: John Willey & Son.
Taylor, I (2008). *The assesment and selection handbook: Tools techniques and exercises for effective recruitment and development*. London: Kogan Page.
Taylor, S. (2014). *Resourcing and Talent Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
Calheiros, A. (2019). *Recrutamento e Seleção: Da Teoria à Prática*. Lisboa: RH.
Cardoso, A. (2013). *Recrutamento & Seleção de Pessoal*. Lisboa: Edições Lidel.
Carter, P. e Russell, K. (2015). *Ultimate IQ Tests*. London: Kogan Page
Cook, M. (2009). *Personnel Selection: Adding value through people*. Chichester: John Willey & Son.
Taylor, I (2008). *The assesment and selection handbook: Tools techniques and exercises for effective recruitment and development*. London: Kogan Page.
Taylor, S. (2014). *Resourcing and Talent Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Relações Laborais**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):***Relações Laborais***4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):***Labour Relations***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***DIR***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***LAW***4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):***Semestral 2ºS***4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):***Semiannual 2nd S***4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):***125.0***4.2.5. Horas de contacto:***Presencial (P) - TP-45.0***4.2.6. % Horas de contacto a distância:***0.00%***4.2.7. Créditos ECTS:***5.0***4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:**

- Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa - 45.0h*

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:*[sem resposta]***4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):**

A disciplina tem como objetivo dotar os alunos de conhecimentos em matéria de relações laborais, numa perspetiva abrangente da regulação do trabalho e do emprego, partindo da análise da sua evolução histórica em Portugal, do estudo das suas estruturas, da articulação entre a lei, a regulamentação coletiva e o contrato individual do trabalho.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

The syllabus allows students to have a comprehensive perspective of industrial relations, identifying models of legal regulation and negotiation at the enterprise level, under collective negotiations.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

As relações laborais em Portugal: do séc. XIX à atualidade

Capacidade

Direitos de personalidade Igualdade e não discriminação

Parentalidade

Trabalho de menores

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

O empregador e a empresa

Situação de crise empresarial

Direito coletivo do trabalho

As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores: comissão dos trabalhadores, associações sindicais, e associação de empregadores

Conflitos coletivos de trabalho

Greve e lock-out

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Labour Relations in Portugal: from the 19th century to the present Labour individual

Capacity

Workers personality rights Equality and non discrimination

Parenting

Child labor

Worker with reduced work capacity

The employer and the company

Crisis business

Collective labor law

The structures of collective representation of: workers, commission workers, unions, and employers association

Collective labor conflicts

Strike and lockout

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos permitem que os alunos tenham uma perspetiva abrangente das relações laborais, identificando os modelos de regulação legal e a negociação ao nível da empresa, no âmbito da contratação coletiva.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Encouraging the participation of students in reflection and discussion of case studies presented, in order to gain an overview to the field of Labor Relations including relevant theories, law, programs, and policies, developing oral and written communication skills to manage individual and employee performance more effectively, increase analytical skills by researching facts and cases related, developing and understanding of current issues in Labour Relations.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Estudos de caso.

PBL.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Case studies.

PBL.

4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 50%

Trabalho - 50%

4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 50%

Work - 50%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Incentivar a participação dos alunos na reflexão e discussão de casos práticos apresentados, a fim de obter uma visão global sobre as Relações Laborais, incluindo conceitos, teorias, legislação aplicável, programas e políticas, por forma a permitir-lhes desenvolver o conhecimento, aptidões e capacidade de análise, pesquisando factos e causas relacionadas com as Relações Laborais e desenvolverem a compreensão dos temas atuais das Relações Laborais.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

Encourage student participation in reflection and discussion of practical cases presented, in order to obtain a global view of Labor Relations, including concepts, theories, applicable legislation, programs and policies, in order to allow them to develop the knowledge, skills and capacity to analysis , researching facts and causes related to Labor Relations and developing the understanding of current issues in Labor Relations.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Correia, A. (2016). Manual de Relações Laborais. Lisboa: Lidel.
Xavier, B. (2004). Curso de Direito do Trabalho. Lisboa. Verbo.
Código do Trabalho - Edição Universitária (2023), 19ª Edição, Almedina.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Correia, A. (2016). Manual de Relações Laborais. Lisboa: Lidel.
Xavier, B. (2004). Curso de Direito do Trabalho. Lisboa. Verbo.
Código do Trabalho - Edição Universitária (2023), 19ª Edição, Almedina.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Sistemas de Informação para a Gestão**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Sistemas de Informação para a Gestão

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Information Systems for Management

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

INF

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

CS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• José Ângelo Braga de Vasconcelos - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

Apresentar tecnologias aplicadas aos sistemas de informação, à produção e aos processos de negócio, de um ponto de vista do Gestor. Apresentar os conceitos fundamentais de sistemas de informação e gestão, analisando, através de técnicas de modelização da informação, os métodos de desenvolvimento de sistemas de informação para as organizações. Apresentar diferentes modelos de organização da informação, recorrendo à utilização de folhas de cálculo e bases de dados na geração de gráficos e simulação de cenários. Planear e gerir folhas de projeto como apoio à concepção, gestão e desenvolvimento de projetos e fluxos de trabalho.

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

Present technologies applied to Information System, Production and Business processes in the viewangle of the manager. Present the fundamental concepts around information systems and management, analyzing and using information modelling techniques. Present different ways of organizing information data, employing the use of spreadsheets and databases to generate graphs and simulation scenarios. Plan and manage project sheets in order to support the design, management and development of projects and workflows.

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**1. Sistemas de Informação**

Gestão de Dados, Informação e Conhecimento; Licenciamento de Software;

Segurança da Informação;

2. Folhas de cálculo

Funções

Auditoria de fórmulas;

Gráficos

3. Ferramentas de simulação e otimização: Tabelas de simulação, Otimização e Análise de Hipóteses

Ferramentas de bases de dados

Tabelas e regras de integridade dos campos

Regras de integridade relacional

Automatização e integração com fontes de dados externas

4. Ferramentas de gestão de projetos

Caracterização de fases e tarefas de um projeto;

Diagramas de Gantt;

Construção de um projeto: fases, tarefas, duração, dependências, recursos, marcos e prazos;

Acompanhamento da execução de um projeto.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**1. Information Systems**

Data management, Information and Knowledge; Software Licensing;

Information protection;

2. Spreadsheets

Functions

Formulas Auditing;

Graphs

3. Simulation tools and optimization: Simulation tables, Optimization

Database tools

Tables and fields integrity rules

Queries and relational rules

Automation and integration with external data sources

4. Project management tools

Characterization of phases and tasks of a project;

Gantt charts;

Construction of a project: phases, tasks, duration, dependencies, resources, milestones and deadlines;

Monitoring the implementation of a project.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos foram escolhidos de forma a possibilitar uma aprendizagem contínua e gradual dos conhecimentos a adquirir nesta Unidade Curricular, no sentido de se atingir os objetivos propostos. A complexidade dos tópicos e desafios aumenta com o decorrer do semestre, sendo que no final os alunos são capazes de construir um projeto integrador com as várias competências adquiridas.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The course contents were carefully chosen to enable a gradual and continuous learning to acquire knowledge in this CU, in order to achieve these objectives. We analyzed the theoretical framework of scientific and other CU, through meetings with other faculty members in order to relate syllabus, thus consolidating learning. Thus, it is expected that the proposed content of learning is gradual and sustained in prior knowledge and pre-acquired knowledge of students. The contents were devised as a way of supporting the other CU, enabling the use of advanced tools and techniques without the need for precedents bases related with databases and structured data.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

*Gamificação e problem-based learning, para além dos habituais exercícios práticos.
Utilização das tecnologias de informação para recolha e tratamento de dados.*

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

*Gamification and problem-based learning, in addition to the usual practical exercises.
Use of information technologies to collect and process data.*

4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste - 50%
Trabalho/Projeto (Individual) - 50%*

4.2.14. Avaliação (EN):

*Test - 50%
Work/Project (Individual) - 50%*

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

A metodologia de ensino definida, teve em conta a necessidade de desenvolver um espírito construtivo e participativo por parte do aluno. As unidades são lecionadas de forma sequencial no tempo e de forma alternada, de forma a conduzir à total perceção dos conceitos adquiridos. Os exemplos ilustrativos utilizados nas aulas teóricas e lançados sob a forma de desafios e perguntas abertas, servem de base aos exercícios realizados nas aulas, permitindo ao estudante ir evoluindo de pequenos exemplos para programas mais complexos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The defined teaching methodology took into account the need to develop a constructive and participatory spirit on the part of the student. The units are taught sequentially over time and alternately, in order to lead to the full perception of the concepts acquired. The illustrative examples used in theoretical classes and launched in the form of challenges and open questions, serve as a basis for the exercises carried out in classes, allowing the student to progress from small examples to more complex programs.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

*Amaral, L., & Varajão, J. (2007). Planeamento de Sistemas de Informação, 4ª ed. Lisboa: FCA Editora.
António, P. F. (2015). Informática e Tecnologias da Informação. Lisboa: Edições Sílabo.
López, Y. (2013). Sistemas de Informação para Gestão. Lisboa: Escolar Editora.
López, Y. (2014). Sistemas de Informação para a gestão. Lisboa: Escolar Editora.
Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). Management Information Systems: Managing the digital firm. London: Pearson.
Rainer Jr, R. K., & Cegielski, C. (2016). Introdução a sistemas de informação: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade. Brasil: Elsevier.
Ramos, P. N. (2007). Desenhar bases de dados com UML. Lisboa: Edições Sílabo.
Silva, M. (2007). Microsoft Office Project. Lisboa: FCA Editora.
Sousa, S. (2007). Tecnologias de Informação: o que são? Para que servem? Lisboa: FCA Editora.*

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

*Amaral, L., & Varajão, J. (2007). Planeamento de Sistemas de Informação, 4ª ed. Lisboa: FCA Editora.
António, P. F. (2015). Informática e Tecnologias da Informação. Lisboa: Edições Sílabo.
López, Y. (2013). Sistemas de Informação para Gestão. Lisboa: Escolar Editora.
López, Y. (2014). Sistemas de Informação para a gestão. Lisboa: Escolar Editora.
Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). Management Information Systems: Managing the digital firm. London: Pearson.
Rainer Jr, R. K., & Cegielski, C. (2016). Introdução a sistemas de informação: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade. Brasil: Elsevier.
Ramos, P. N. (2007). Desenhar bases de dados com UML. Lisboa: Edições Sílabo.
Silva, M. (2007). Microsoft Office Project. Lisboa: FCA Editora.
Sousa, S. (2007). Tecnologias de Informação: o que são? Para que servem? Lisboa: FCA Editora.*

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Socioeconomia Política**4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Socioeconomia Política

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Political Socio-Economics

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

CSC

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

SBS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• Diana da Silva Dias - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):

a) Compreender a abrangência da adaptabilidade a novos ambientes e contextos; a consciencialização social e orientação ética; a adaptação a meios sociais e culturais diversos (multiculturalismo); a gestão das diversidades socioculturais e económicas e a abertura à inovação (I&D).

b) Compreender como a globalização e forças internacionais moldam e impactam as estratégias organizacionais e as práticas de gestão de recursos humanos.

c) Conhecer as tendências demográficas, sociais e tecnológicas e como elas moldam e impactam as práticas organizacionais e de gestão de recursos humanos.

d) Alcançar os domínios da política governamental e regulamentação legal e como eles moldam e impactam as estratégias organizacionais e as práticas de gestão de recursos humanos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):

- a) *Understand the scope of adaptability to new environments and contexts; social awareness and ethical guidance; adaptation to different social and cultural environments (multiculturalism); the management of socio-cultural-economic diversities and the openness to innovation.*
- b) *Understand how globalization and international forces shape and impact organizational strategies and human resource management practices.*
- c) *Know the demographic, social and technological trends and how they shape and impact organizational and human resource management practices.*
- d) *Achieve the domains of government policy and legal regulation and how they shape and impact organizational strategies and human resource management practices.*

4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

A construção da União Europeia: as dificuldades atuais e a evolução histórica.
A integração Económica e Monetária: d o Mercado Comum ao Mercado Único, a estratégia para o crescimento e emprego, emprego verde, política energética e sustentabilidade ambiental.
A Agenda Europeia: da estratégia de Lisboa à Estratégia Europa 2020, desafios estratégicos.
Os problemas da competitividade e da coesão da Europa: a União Europeia no contexto da economia mundial, a coesão económica e social, política social e regional.
O mercado de trabalho europeu: a política de emprego, proteção social e educação.
O contexto externo da gestão de recursos humanos: globalização e fatores internacionais, tendências demográficas e sociais, o contexto tecnológico, política governamental e regulamentação legal.

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

The construction of the European Union: the current difficulties and the historical evolution.
Economic and Monetary Integration: from the Common Market to the Single Market, the strategy for growth and jobs, green employment, energy policy and environmental sustainability.
The European Agenda: from the Lisbon strategy to the Europe 2020 strategy, strategic challenges.
The problems of Europe's competitiveness and cohesion: the European Union in the context of the world economy, economic and social cohesion, social and regional policy.
The European labor market: employment policy, social protection and education.
The external context of human resource management: globalization and international factors, demographic and social trends, the technological context, government policy and legal regulation.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos delineados na unidade curricular para desenvolver o conteúdo programático encontram-se estruturados de maneira a possibilitar ao aluno perceber qual a relação e o impacto do contexto socioeconómico político no que remete a gestão, nomeadamente gestão de pessoas.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives outlined in the curricular unit to develop the syllabus are structured in a way to enable the student to understand the relationship and the impact of the socioeconomic political context in which management refers, namely people management.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
Aprendizagem Cooperativa
Conceito e mapas mentais
Estudos de Caso

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

Problem-Based Learning (PBL)
Cooperative Learning
Concept and mind maps
Case studies

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.14. Avaliação (PT):

Relatório - 40%
Teste - 50%
Assiduidade, pontualidade e participação - 10%

4.2.14. Avaliação (EN):

Report - 40%
Test - 50%
Attendance, punctuality and participation - 10%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os objetivos da UC são alcançados através da discussão das temáticas lecionadas e da aplicação dessas temáticas a exemplos práticos, enquadrados no mercado de trabalho, de forma a que os alunos não só fiquem com a visão teórica dos conceitos abordados, mas também com a capacidade de os aplicar na prática. As metodologias ativas promovem um alcance mais eficaz e eficiente dos objetivos propostos.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The objectives of the UC are achieved through the discussion of the topics taught and the application of these topics to practical examples, framed in the job market, so that students not only have a theoretical view of the concepts covered, but also the ability to apply them in practice. Active methodologies promote a more effective and efficient achievement of the proposed objectives.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Farnham, D. (2015). *Human Resource Management in Context. Insights, Strategy and Solution (4º ed)*, CIPD - Chartered Institute of Personnel Development.
Marques, P. (2011). *Entre a Estratégia de Lisboa e a Europa 2020. Para onde caminha o modelo social europeu*. Lisboa: Principia.
Neves, J. (2020). *O Mundo Pós-Pandemia*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
Polany, K. (2012). *A grande transformação: as origens políticas e económicas do nosso tempo*. Lisboa: Edições 70.
Porto, M. (2009). *Teoria de Integração e Políticas Comunitárias: Face aos desafios da Globalização*. 4ª Ed. Lisboa: Terramar.
Soulie, G. (2011). *A Europa. História, civilização, instituições*. Lisboa. Instituto Piaget.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Farnham, D. (2015). *Human Resource Management in Context. Insights, Strategy and Solution (4º ed)*, CIPD - Chartered Institute of Personnel Development.
Marques, P. (2011). *Entre a Estratégia de Lisboa e a Europa 2020. Para onde caminha o modelo social europeu*. Lisboa: Principia.
Neves, J. (2020). *O Mundo Pós-Pandemia*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
Polany, K. (2012). *A grande transformação: as origens políticas e económicas do nosso tempo*. Lisboa: Edições 70.
Porto, M. (2009). *Teoria de Integração e Políticas Comunitárias: Face aos desafios da Globalização*. 4ª Ed. Lisboa: Terramar.
Soulie, G. (2011). *A Europa. História, civilização, instituições*. Lisboa. Instituto Piaget.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

Mapa III - Transformação Digital e People Analytics

4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Transformação Digital e People Analytics

4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

Digital Transformation and People Analytics

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):**

GES

4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

MAN

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 1ºS

4.2.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 1st S

4.2.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.2.7. Créditos ECTS:

5.0

4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:

• José Ângelo Braga de Vasconcelos - 45.0h

4.2.9. Outros docentes e respetivas cargas letivas na unidade curricular:

[sem resposta]

4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (PT):*Desenvolver a capacidade de utilizar efetivamente ferramentas digitais em Recursos Humanos.**Avaliar as ferramentas emergentes que auxiliam na transformação digital das práticas de Recursos Humanos a nível organizacional e individual.**Identificar e resolver desafios de negócios de GRH digital relacionados com os vários contextos organizacionais.***4.2.10. Objetivos de aprendizagem e a sua compatibilidade com o método de ensino (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes). (EN):***Develop the ability to effectively use digital tools in Human Resources.**Evaluate emerging tools that help in the digital transformation of Human Resources practices at an organizational and individual level.**Identify and resolve digital HRM business challenges related to various organizational contexts.***4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1 A transformação e gestão digital de Recursos Humanos

2 O profissional 4.0

3 As novas formas de trabalho digital - teletrabalho, trabalho remoto e trabalho híbrido

4 Ferramentas emergentes para gestão digital de Recursos Humanos

4.1 Inteligência Artificial

4.2 Big Data em Recursos Humanos

4.3 People Analytics

4.4 Employee experience

5 Softwares e Apps de gestão de Recursos Humanos

6 Segurança digital e proteção de dados - o RGPD

7 O impacto da transformação digital no trabalho

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- 1 The digital transformation and management of Human Resources
- 2 The professional 4.0
- 3 New forms of digital work - teleworking, remote work and hybrid work
- 4 Emerging tools for digital Human Resources management
 - 4.1 Artificial Intelligence
 - 4.2 Big Data in Human Resources
 - 4.3 People Analytics
 - 4.4 Employee experience
- 5 Human Resources management software and apps
- 6 Digital security and data protection - RGPD
- 7 The impact of digital transformation on work

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Os conteúdos programáticos, na medida em que envolvem as principais questões relacionadas com a transformação digital no âmbito dos Recursos Humanos, permitem o desenvolvimento de capacidades a esse nível, nomeadamente ao nível da utilização e avaliação de ferramentas digitais, auxiliando ainda na identificação e resolução de problemas da GRH digital.

4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

The syllabus, as it involves the main issues related to digital transformation within the scope of Human Resources, allows the development of capabilities at that level, particularly in terms of the use and evaluation of digital tools, also assisting in the identification and resolution of problems of digital HRM.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (PT):

Para além de metodologias expositivas, de forma a introduzir os conceitos abordados, e do recurso a softwares de gestão de Recursos Humanos, serão utilizadas as seguintes metodologias de ensino:
Gamificação.
PBL.

4.2.13. Metodologias de ensino e de aprendizagem específicas da unidade curricular articuladas com o modelo pedagógico. (EN):

In addition to expository methodologies, in order to introduce the concepts covered, and the use of Human Resources management software, the following teaching methodologies will be used:
Gamification.
PBL.

4.2.14. Avaliação (PT):

Portfólio - 40%
Projeto digital - 60%

4.2.14. Avaliação (EN):

Portfolio - 40%
Digital project - 60%

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):

Estando os objetivos relacionados com a transformação digital e ferramentas digitais e gestão de Recursos Humanos, as metodologias de ensino, sendo ativas e práticas, permitem o alcance desses objetivos, sobretudo porque, também elas assentam em práticas digitais.

4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (EN):

As the objectives are related to digital transformation and digital tools and Human Resources management, teaching methodologies, being active and practical, allow the achievement of these objectives, especially because they are also based on digital practices.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (PT):

Chen, E. et al (2019). A Transformação Digital e os Novos Desafios da Área de Recursos Humanos. São Paulo: Soul Editora.
Couto, A. (org.) et al (2023). Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Foco nas pessoas e digitalização dos processos. Porto: Grupo Editorial Vida Económica.
Khan, N., & Millner, D. (2020). Introduction to People Analytics - A Practical Guide to Data-driven HR. London: Kogan Page.
Mendes, F. (2021). Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo. São Paulo: Literare Books International.
Sen, S. (2020). Digital HR Strategy: Achieving Sustainable Transformation in the Digital Age. London: Kogan Page.

4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):

Chen, E. et al (2019). *A Transformação Digital e os Novos Desafios da Área de Recursos Humanos*. São Paulo: Soul Editora.
Couto, A. (org.) et al (2023). *Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Foco nas pessoas e digitalização dos processos*. Porto: Grupo Editorial Vida Económica.
Khan, N., & Millner, D. (2020). *Introduction to People Analytics - A Practical Guide to Data-driven HR*. London: Kogan Page.
Mendes, F. (2021). *Gestão do RH 4.0: digital, humano e disruptivo*. São Paulo: Literare Books International.
Sen, S. (2020). *Digital HR Strategy: Achieving Sustainable Transformation in the Digital Age*. London: Kogan Page.

4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

4.3. Unidades Curriculares (opções)**Mapa IV - Opção****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Opção

4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):

Option

4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):

OA

4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):

OA

4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):

Semestral 2ºS

4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):

Semiannual 2nd S

4.3.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):

125.0

4.3.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-45.0

4.3.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

4.3.7. Créditos ECTS:

5.0

4.3.8. Unidades Curriculares filhas:

• Opção - A escolher entre qualquer UC aprovada em Conselho Científico - 5.0 ECTS

4.3.9. Observações (PT):

[sem resposta]

4.3.9. Observações (EN):

[sem resposta]

4.4. Plano de Estudos**Mapa V - Percurso Geral - 1**

4.4.1. Ramos, variantes, áreas de especialização, especialidades ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável)* (PT):

Percurso Geral

4.4.1. Ramos, variantes, áreas de especialização, especialidades ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável)* (EN):

General Route

4.4.2. Ano curricular:

1

4.4.3. Plano de Estudos

Unidade Curricular	Área Científica	Duração	Horas Trabalho	Horas Contacto	% HC a distância	Tipo	Opcional	ECTS
Comportamento Organizacional	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Fundamentos de Economia	ECO	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Fundamentos de Gestão	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Inglês Empresarial I	LLE	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Investigação Científica em Gestão	CSC	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Laboratório de Competências Transversais	CSC	Semestral 1ºS	125.0	P: PL-45.0	0.00%		Não	5.0
Economia dos Recursos Humanos	ECO	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Fundamentos de Contabilidade	GES	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Gestão de Pessoas	GES	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Inglês Empresarial II	LLE	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações	CSC	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Sistemas de Informação para a Gestão	INF	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Total: 12								

4.4.2. Ano curricular:

2

4.4.3. Plano de Estudos

Unidade Curricular	Área Científica	Duração	Horas Trabalho	Horas Contacto	% HC a distância	Tipo	Opcional	ECTS
--------------------	-----------------	---------	----------------	----------------	------------------	------	----------	------

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

Conceção e Gestão da Formação	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Direito do Trabalho	DIR	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Ética e Responsabilidade Social	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Gestão Administrativa de Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Produtividade e Qualidade no Trabalho	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Recrutamento e Seleção	CSC	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Análise e Gestão de Competências	CSC	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Avaliação de Desempenho	CSC	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Gestão e Desenvolvimento de Carreira	GES	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho	HST	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Opção	OA	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Não	5.0
Relações Laborais	DIR	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Total: 12								

4.4.2. Ano curricular:

3

4.4.3. Plano de Estudos

Unidade Curricular	Área Científica	Duração	Horas Trabalho	Horas Contacto	% HC a distância	Tipo	Opcional	ECTS
Análise de dados	ME	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	100.0	P: TP-30.0	0.00%		Não	4.0
Estratégia Empresarial	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	25.0	P: TC-15.0	0.00%		Não	1.0
Jogo de Gestão Aplicada	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: PL-45.0	0.00%		Não	5.0
Laboratório de Dinâmicas de Grupo	CSC	Semestral 1ºS	125.0	P: PL-45.0	0.00%		Não	5.0
Transformação Digital e People Analytics	GES	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Bem-Estar e Felicidade Organizacional	CSC	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0

Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	GES	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Liderança e Gestão da Mudança	GES	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Projeto / Estágio	GES	Semestral 2ºS	250.0	P: E-100.0; OT-45.0; TC-100.0	0.00%		Não	10.0
Socioeconomia Política	CSC	Semestral 2ºS	125.0	P: TP-45.0	0.00%		Não	5.0
Total: 12								

4.5. Percentagem de ECTS à distância

4.5. Percentagem de créditos ECTS de unidades curriculares lecionadas predominantemente a distância.

0.0

4.6. Observações Reestruturação curricular

4.6. Observações. (PT)

A proposta de reestruturação deverá ter em conta, não só as novas competências exigidas aos Gestores de Recursos Humanos, mas também a promoção de uma investigação aplicada com cada vez maior qualidade e pertinência para as empresas. No âmbito das novas UC propostas e já apresentadas anteriormente, destaque-se a UC designada por *Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos*, que deverá ser um complemento da UC *Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos*, na medida que está previsto os estudantes, após a leção desta UC, terem uma experiência imersiva sobre auditoria e consultoria em Recursos Humanos, no âmbito das metodologias descritas na ficha da UC. Por este motivo, dada a articulação e complementaridade entre ambas as UC, *Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos*, ficaria com 4 ECTS, 30 h de contacto e 100 h de trabalho, e *Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos* com 1 ECTS, 15h de contacto e 25h de trabalho. Esta ligação entre ambas as UC e as alterações que daí surgiram, foram feitas em articulação com a docente de *Auditoria e Consultoria de Recursos Humanos*, que defende a importância dos conteúdos aqui lecionados terem um enquadramento mais prático, sendo que isso contribuirá mais para a solidez dos conhecimentos a adquirir.

Foram também introduzidas novas práticas pedagógicas, de forma generalizada, de modo a adotar metodologias mais ativas e promotoras de uma relação eficaz entre ensino e aprendizagem, com destaque para PBL, gamificação, mapas mentais, aprendizagem colaborativa, entre outras. Da mesma forma, a investigação aplicada foi introduzida em diversas UC, através da elaboração de casos práticos e de trabalhos aplicados a empresas.

A mudança de designação também é de realçar, na medida em que algumas UC passam a ter uma conotação mais laboratorial (ex: *Técnicas de Informação, Comunicação e Negociação*, passa a *Laboratório de Competências Transversais; Dinâmicas de Grupo e Gestão de Conflitos*, passa a *Laboratório de Dinâmicas de Grupo*). Nos restantes casos, a proposta de alteração da designação pretende apenas tornar os nomes das UC mais atuais e mais adaptados aos conteúdos lecionados.

Algumas UC também transitaram de semestre e de ano, de forma a reorganizar o ciclo de estudos, dentro do paradigma já descrito anteriormente.

Em relação à saída de duas opções, embora se reconheça que as UC opcionais são importantes para percursos flexíveis de aprendizagem, entende-se que a melhor alternativa à introdução das novas UC será através da substituição de opções, na medida em que as UC obrigatórias que integram o plano de estudos são de grande importância para o CE.

Em suma, de forma geral, no 1º ano estão previstas UC de cariz mais transversal, no 2º concentram-se as UC de cariz mais técnico e específico da GRH e o 3º ano centra-se nas UC mais práticas, que deverão promover o learning by doing, antes da entrada no mercado de trabalho, e também em UC mais holísticas, sob o ponto de vista organizacional.

4.6. Observações. (EN)

The restructuring proposal must take into account not only the new skills required of Human Resources Managers, but also the promotion of applied research with increasingly greater quality and relevance for companies. Within the scope of the new CU proposed and previously presented, the CU called Immersive Experience in Human Resources Management stands out, which should be a complement to the CU Audit and Consultancy in Human Resources, as students are expected to, after the teaching of this CU, have an immersive experience on auditing and consultancy in Human Resources, within the scope of the methodologies described in the CU file. For this reason, given the articulation and complementarity between both CU, Audit and Consultancy in Human Resources, would have 4 ECTS, 30 hours of contact and 100 hours of work, and Immersive Experience in Human Resources Management would stay with 1 ECTS, 15 hours of contact and 25 hours of work. This connection between both CU and the changes that arose from this were made in conjunction with the Human Resources Audit and Consulting teacher, who defends the importance of the content taught here having a more practical framework, as this will further contribute to the solidity of knowledge to be acquired.

New pedagogical practices were also introduced, in a generalized way, in order to adopt more active methodologies that promote an effective relationship between teaching and learning, with emphasis on PBL, gamification, mind maps, collaborative learning, among others. Likewise, applied research was introduced in several CU, through the elaboration of practical cases and works applied to companies.

The change in name is also worth highlighting, as some CU now have a more laboratory connotation (e.g. Information, Communication and Negotiation Techniques, now as Transversal Skills Laboratory; Group Dynamics and Conflict Management, now as Group Dynamics Laboratory). In the remaining cases, the proposal to change the name simply aims to make the names of the CU more current and more adapted to the content taught.

Some CU also changed semesters and years, in order to reorganize the study cycle, within the paradigm already described previously.

Regarding the exit of two options, although it is recognized that optional CU are important for flexible learning paths, it is understood that the best alternative to the introduction of new CU will be through the replacement of options, as the mandatory CU that are part of the study plan are of great importance for the SC.

In short, in general, in the 1st year, CU of a more transversal nature are planned, in the 2nd year, CU of a more technical and HRM-specific nature are concentrated, and the 3rd year focuses on more practical CU, which should promote learning. by doing, before entering the job market, and also in more holistic CU, from an organizational point of view.

5. Pessoal Docente**5.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação da implementação do ciclo de estudos.**

• Carla Marisa Rebelo de Magalhães

5.2. Pessoal docente do ciclo de estudos

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Carla Marisa Rebelo de Magalhães	Professor Associado convidado ou equivalente	Doutor 345 - Gestão e Administração	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Diana da Silva Dias	Professor Catedrático ou equivalente	Doutor 142 - CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO (agregação na área 345 - Gestão)	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Renato Filipe de Barros Santiago	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 314 - Economia	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
José António de Oliveira Rocha	Professor Catedrático ou equivalente	Doutor 345 - Ciências da Administração Pública	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Maria Teresa Ribeiro Candeias	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 - Gestão e Administração	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira	Professor Associado ou equivalente	Doutor 310 - CIÊNCIAS SOCIAS - ESPEC. PSICOLOGIA	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Milanez Silva de Souza	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 - Administração - Finanças e Marketing	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Cláudia Maria Huber	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 - Gestão	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Gina Marques de Carvalho Santos Santos	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 - Gestão	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
José Ângelo Braga de Vasconcelos	Professor Associado ou equivalente	Doutor 481 - Computer Science	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva	Professor Associado ou equivalente	Doutor 345 - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Catarina Joana Vieira Gomes	Professor Associado ou equivalente	Doutor 345 - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Arthur Filipe Barbosa De Araújo	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 812 - Turismo	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Mestre 380 - Direito	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 862 - Segurança e Saúde Ocupacionais	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
César Manuel Oliveira Ferreira	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado 345 - Gestão de Empresas	Outro vínculo	Sim Gestão – Gestão das Organizações	50	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Susanne de Graaf Martins	Assistente Estagiário ou equivalente	Licenciado 222 - Ciências da Tradução	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae
Nuno Miguel da Cruz Silva	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado 313 - Ciência Política e Estudos Eleitorais	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
					Total: 1550	

5.2.1. Ficha curricular do docente

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Carla Marisa Rebelo de Magalhães

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão e Administração

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2009

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade do Minho

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

2D14-5B66-7656

Orcid

0000-0002-0193-971X

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Carla Marisa Rebelo de Magalhães

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Carla Marisa Rebelo de Magalhães

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1997	Licenciatura	Relações Internacionais	Universidade Fernando Pessoa	16
2003	Mestrado	Administração Pública (especialização em Recursos Humanos)	Fundação Getulio Vargas do Rio de Janeiro	Aprovada por unanimidade

5.2.1.4. Formação pedagógica - Carla Marisa Rebelo de Magalhães

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância
2022 – Introdução ao Pensamento Crítico
2022 – Avaliação e Aprendizagem no Ensino Superior
2022 – Ambientes Digitais e Trabalho Docente
2022- Re-valorizar o Feedback como Estratégia para a Aprendizagem no Ensino Superior
2021 - A avaliação como metodologia ativa
2021 – Metodologias Ativas em Sala de Aula
2021 – Aprendizagem por Problemas
2021 – Modelos de ensino e aprendizagem (e estratégias) centrados no professor
2021 – Metodologias de Ensino Inovadoras para Professores
2020 – Formação sobre Zoom/Colibri
2020 – Formação sobre Microsoft Teams
2020 - Formação sobre Práticas Pedagógicas E-Learning
2020 – Formação sobre avaliação à distância
2020 – Formação sobre Moodle (Básico e Avançado)

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Carla Marisa Rebelo de Magalhães

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Introdução à Gestão	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Introdução ao Estudo dos Recursos Humanos	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Dinâmicas de Grupo e Gestão de Conflitos	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Projeto/Estágio	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0					45.0			
Fundamentos de Gestão (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Gestão de Pessoas (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Recrutamento e Seleção (Proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Experiência Imersiva em Gestão de Recursos Humanos (Proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	15.0				15.0				
Projeto/Estágio (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0							45.0	

5.2.1.1. Dados Pessoais - Diana da Silva Dias

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Catedrático ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

142 - CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO (agregação na área 345 - Gestão)

Área científica deste grau académico (EN)

EDUCATION SCIENCES

Ano em que foi obtido este grau académico

2004

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade do Porto

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

4E1E-17C5-30F8

Orcid

0000-0003-2067-5243

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Diana da Silva Dias

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Diana da Silva Dias

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2022	Agregação	345 - Gestão	Universidade Europeia	Agregada
2017	Agregação	Psicologia	Universidade do Minho	Agregada
1995	Licenciatura	311 - Psicologia	Universidade do Porto	16

5.2.1.4. Formação pedagógica - Diana da Silva Dias

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-duca - Competência Pedagógicas para Ensino a distancia
Especialização em Ensino Universitário online "CURSO UNIVERSITARIO EN DOCENCIA ONLINE Y COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES", 250 horas. UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID, Campus Villaviciosa de Odón - Madrid 2021.
2014 LAUREATE CERTIFICATE IN ONLINE, HYBRID AND BLENDED EDUCATION DESIGN AND DELIVERY TRACK Module 1 - Introduction to Online, Hybrid and Blended Education Classroom Module 3 - Using the LMS and Feedback Module 5 - Content Design Advanced Tools Module 7 - Practicum - Teach a Course May, 2013 - July, 2014 Module 2 - Transition to the Online Module 4 - Online Engagement Module 6 - Online Trends and
2012/2014 LAUREATE CERTIFICATE IN TEACHING AND LEARNING IN HIGHER EDUCATION Módulo 1 - Introdução à Certificação em Ensino Superior Módulo 2 - Ensino Centrado no Aluno Módulo 3 - Ferramentas de Aprendizagem Módulo 4 - Ferramentas de Avaliação Módulo 5 - Ferramentas Tecnológicas July, 2012 - March, 2014 Academic Development I Laureate Education Inc., Baltimore, USA
2015 COMPETENCY BASED LEARNING 20H Academic Development I Laureate Education Inc., Baltimore, USA
2014 ACADEMIC RESEARCH 20H Academic Development I Laureate Education Inc., Baltimore, USA

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Diana da Silva Dias

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Economia, Gestão Ética e Responsabilidade Social	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	4.0		4.0						
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Conceção e Gestão da Formação (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Análise e Gestão de Competências (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Socioeconomia Política (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Renato Filipe de Barros Santiago

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

314 - Economia

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2021

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade da Beira Interior/Universidade de Évora

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

6B19-9D19-92CB

Orcid

0000-0002-4338-1590

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Renato Filipe de Barros Santiago

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Renato Filipe de Barros Santiago

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2017	Mestrado	Economia	Universidade da Beira Interior	17
2015	Licenciatura	Economia	Universidade da Beira Interior	13

5.2.1.4. Formação pedagógica - Renato Filipe de Barros Santiago

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Renato Filipe de Barros Santiago

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Noções Fundamentais de Economia	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Economia dos Recursos Humanos	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Métodos Quantitativos	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	60.0	30.0	30.0						
Fundamentos de Economia (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Análise de Dados (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - José António de Oliveira Rocha

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Catedrático ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Ciências da Administração Pública

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

1986

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade da Carolina do Sul

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

0F1F-AEC3-0C63

Orcid

0000-0002-0659-3252

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - José António de Oliveira Rocha

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Investigação em Ciência Política (CICP)	Excelente	Universidade do Minho (UM)	Outro

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - José António de Oliveira Rocha

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1995	Agregação	Administração Pública	Universidade do Minho	Aprovado por unanimidade
1983	Mestrado	Administração Pública	Universidade da Carolina do Sul, EUA	Aprovado por unanimidade
1975	Licenciatura	Direito	Universidade de Coimbra	14

5.2.1.4. Formação pedagógica - José António de Oliveira Rocha

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - José António de Oliveira Rocha

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Maria Teresa Ribeiro Candeias

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão e Administração

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2015

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

5519-540A-47F4

Orcid

0000-0002-3371-9869

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Maria Teresa Ribeiro Candeias

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Maria Teresa Ribeiro Candeias

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2004	Mestrado	345 - Administração e Gestão	Universidade Portucalense	Muito Bom
1997	Licenciatura	345 - Administração e Gestão	Universidade Católica Portuguesa	Suficiente

5.2.1.4. Formação pedagógica - Maria Teresa Ribeiro Candeias

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar - Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Ensino a Distância
2004 - CAP - Certificado de Aptidão Profissional

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Maria Teresa Ribeiro Candeias

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Princípios de Contabilidade	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	4.0		4.0						
Investigação Científica em Gestão (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Auditoria e Consultoria em Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	30.0		30.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

310 - CIÊNCIAS SOCIAS - ESPEC. PSICOLOGIA

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2011

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Fernando Pessoa

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

C011-5A5B-B1B4

Orcid

0000-0002-8715-8374

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade (CEPESE)	Fraco	Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade (CEPESE/UP)	Outro

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2004	Mestrado	Gestão de Recursos Humanos	Universidade do Minho	Muito bom
1998	Licenciatura	Gestão de Recursos Humanos	Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia	15

5.2.1.4. Formação pedagógica - Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Ricardo Manuel Magarinho Bessa Moreira

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Conceção e Gestão da Formação	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Avaliação de Desempenho	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Análise e Gestão de Competências	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Liderança e Governação Organizacional	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Milanez Silva de Souza

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Administração - Finanças e Marketing

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2000

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de São Paulo

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

6512-F4C1-5DC9

Orcid

0000-0001-7628-5055

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Milanez Silva de Souza

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Milanez Silva de Souza

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1990	Mestrado	Ciências Contábeis	Fundação Getúlio Vargas (RJ)	4
1981	Mestrado	Ciências Contábeis	Universidade Federal do Pará	4

5.2.1.4. Formação pedagógica - Milanez Silva de Souza

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Milanez Silva de Souza

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Gestão Financeira	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Fundamentos de Contabilidade (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Cláudia Maria Huber

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2019

Instituição que conferiu este grau académico

Faculdade de Economia do Porto da Universidade do Porto

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

511E-5D9C-9E36

Orcid

0000-0003-4544-7351

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Cláudia Maria Huber

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Cláudia Maria Huber

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2012	Mestrado	Desenvolvimento	Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, UNIJUI	A (9-10)
1997	Bacharelado	Ciências Económicas	Universidade de Cruz Alta, UNICRUZ	B (7-8)

5.2.1.4. Formação pedagógica - Cláudia Maria Huber

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Cláudia Maria Huber

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Comportamento Organizacional	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	30.0		30.0						
Socioeconomia Política	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Técnicas de Informação, Comunicação e Negociação	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Recrutamento e Seleção	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Gestão Administrativa de Pessoal	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Gestão de Sistemas de Recompensa e de Carreiras	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Gestão Administrativa de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Gestão e Desenvolvimento de Carreira (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Liderança e Gestão da Mudança (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Laboratório de Dinâmicas de Grupo (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0			45.0					

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Gina Marques de Carvalho Santos Santos

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2019

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade da Beira Interior

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

7017-980B-E7DF

Orcid

0000-0003-3467-6204

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Gina Marques de Carvalho Santos Santos

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Gina Marques de Carvalho Santos Santos

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2011	Mestrado	Gestão Empresarial	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	18
1999	Licenciatura	Português/ Inglês (ensino de)	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	13

5.2.1.4. Formação pedagógica - Gina Marques de Carvalho Santos Santos

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 – E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Gina Marques de Carvalho Santos Santos

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Estratégia Empresarial	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Inglês Empresarial I	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	4.0		4.0						
Inglês Empresarial II	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	4.0		4.0						
Ética e Responsabilidade Social (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - José Ângelo Braga de Vasconcelos

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

481 - Computer Science

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2001

Instituição que conferiu este grau académico

University of York Department of Computer Science, Reino Unido

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

881F-9148-FA30

Orcid

0000-0001-7580-1281

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - José Ângelo Braga de Vasconcelos

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Computação Cognitiva e Centrada nas Pessoas (COPELABS)	Bom	COPELABS - Associação para a Investigação e Desenvolvimento em Cognição e Computação Centrada nas Pessoas (COPELABS)	Institucional

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - José Ângelo Braga de Vasconcelos

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1999	Mestrado	MPhil in Computer Science	University of York, Reino Unido	Muito Bom
1997	Mestrado	Informática	Universidade do Minho,	Muito Bom
1990	Licenciatura	Matemáticas Aplicadas / Informática	Universidade Portucalense Infante Dom Henrique	12

5.2.1.4. Formação pedagógica - José Ângelo Braga de Vasconcelos

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - José Ângelo Braga de Vasconcelos

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Sistemas de Informação para a Gestão (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Transformação Digital e People Analytics (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Informática de Gestão	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2015

Instituição que conferiu este grau académico

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

A51D-B9DC-45AC

Orcid

0000-0001-9385-8476

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2009	Mestrado Integrado	Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações	Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa	17

5.2.1.4. Formação pedagógica - Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância
2022 - Project-based Learning (PBL) e Service Learning (SL): Uma proposta de complementaridade
2022 - Observação entre pares: aprendizagem e desenvolvimento profissional docente
2022 - Journal of Applied Psychology Paper Development Workshop
2022 - Conhecer as funcionalidades da SCOPUS
2015 - Multi-level analysis with SPSS

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Pedro Marques Quinteiro Fernandes da Silva

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Comportamento Organizacional	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	15.0		15.0						
Comportamento Organizacional (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Jogo de Gestão Aplicada (proposta de reestruturação)	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		0.0	45.0					

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Catarina Joana Vieira Gomes

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Área científica deste grau académico (EN)

345- Human Resources Management and Development

Ano em que foi obtido este grau académico

2014

Instituição que conferiu este grau académico

ISCTE

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

A91A-CB79-B8AC

Orcid

0000-0002-2741-0582

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Catarina Joana Vieira Gomes

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Catarina Joana Vieira Gomes

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2009	Mestrado	Psicologia	Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia	16

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.4. Formação pedagógica - Catarina Joana Vieira Gomes

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Catarina Joana Vieira Gomes

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Laboratório de Competências Transversais (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0			45.0					
Avaliação de Desempenho (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Bem-estar e Felicidade Organizacional (proposta de reestruturação)	Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Arthur Filipe Barbosa De Araújo

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3.º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

812 - Turismo

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2019

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Aveiro

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

4015-E089-6E3A

Orcid

0000-0002-5016-974X

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Arthur Filipe Barbosa De Araújo

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Arthur Filipe Barbosa De Araújo

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2013	Mestrado	Gestão	Universidade de Aveiro	18
2010	Licenciatura	Turismo	Universidade Federal de Pernambuco (Brasil)	20

5.2.1.4. Formação pedagógica - Arthur Filipe Barbosa De Araújo

Formação pedagógica relevante para a docência
2021 - Formação em Aprendizagem por Problemas
2021 - Formação em "Paradigmas Pedagógicos: Da Instrução, da Aprendizagem e da Comunicação"
2021 - Formação em Metodologias Ativas em Sala de Aula
2021 - Formação em Discussão e Debate em Sala de Aula
2021 - Formação em "A Avaliação Como Metodologia Ativa"
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Arthur Filipe Barbosa De Araújo

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Métodos de Investigação em Ciências Sociais	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - César Manuel Oliveira Ferreira

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Assistente convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Licenciatura - 1º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão de Empresas

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

1996

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Portucalense e Infante D. Henrique

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Sim

Área científica do título de especialista (PT)

Gestão – Gestão das Organizações

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

2020

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

50

CienciaVítæ

1413-4870-09C2

Orcid

0000-0003-3686-1497

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - César Manuel Oliveira Ferreira

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - César Manuel Oliveira Ferreira

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1993	Bacharelado	Contabilidade e administração	Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto	12

5.2.1.4. Formação pedagógica - César Manuel Oliveira Ferreira

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância
2020 - Formación de Tutores de Nivelación Especializados en Modalidad en Línea

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - César Manuel Oliveira Ferreira

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Princípios de Contabilidade	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	41.0		41.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Susanne de Graaf Martins

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Assistente Estagiário ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Licenciatura - 1º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

222 - Ciências da Tradução

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2005

Instituição que conferiu este grau académico

Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

50

CienciaVitae

7915-A538-B0D7

Orcid

-

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Susanne de Graaf Martins

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Susanne de Graaf Martins

5.2.1.4. Formação pedagógica - Susanne de Graaf Martins

Formação pedagógica relevante para a docência
2021 - de Formação Profissional de Especialização de EFormadores da E-learning
2021 - Curso de reforço de docentes
2016 - Curso de reforço de docentes

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Susanne de Graaf Martins

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Inglês Empresarial I	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	41.0		41.0						
Inglês Empresarial II	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	41.0		41.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Nuno Miguel da Cruz Silva

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Assistente convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Licenciatura - 1º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

313 - Ciência Política e Estudos Eleitorais

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2012

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Lusófona do Porto

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

50

CienciaVitae

3515-837D-C892

Orcid

0009-0004-7035-0206

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Nuno Miguel da Cruz Silva

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Nuno Miguel da Cruz Silva

5.2.1.4. Formação pedagógica - Nuno Miguel da Cruz Silva

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Nuno Miguel da Cruz Silva

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Economia, Gestão Ética e Responsabilidade Social	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	41.0		41.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Mestrado - 2º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

380 - Direito

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2010

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Católica Portuguesa

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

50

CienciaVitae

101F-CA87-16DA

Orcid

0000-0002-3340-6221

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1993	Licenciatura	Direito (Ciências jurídico-económicas)	Universidade Portuguesa Infante D. Henrique	13

5.2.1.4. Formação pedagógica - Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar – Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para a Educação à Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Ana Cristina Lacerda Almas de Sousa

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Direito do Trabalho	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Relações Laborais	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

862 - Segurança e Saúde Ocupacionais

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2011

Instituição que conferiu este grau académico

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

50

CienciaVitae

451C-03EF-6586

Orcid

0000-0002-3122-1127

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2009	Mestrado	Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais	Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto	15
1996	Licenciatura	Engenharia da Qualidade	Instituto Superior de Engenharia do Porto	11
1986	Bacharelato	Engenharia Química	Instituto Superior de Engenharia do Porto	11

5.2.1.4. Formação pedagógica - Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Emília Rosa Quelhas Moreira da Costa

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Produtividade e Qualidade no Trabalho	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	45.0		45.0						

5.3. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.

5.3.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)

5.3.1.1. Número total de docentes.

18

5.3.1.2. Número total de ETI.

15.50

5.3.2. Corpo docente próprio – docentes do ciclo de estudos integrados na carreira docente ou de investigação (art.º 3 DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018).*

Vínculo com a IES	% em relação ao total de ETI
Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018	83.87%
Investigador de Carreira (Art. 3º, alínea l) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018	0.00%
Outro vínculo	16.13%

5.3.3. Corpo docente academicamente qualificado – docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor*

Corpo docente academicamente qualificado	ETI	Percentagem*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI)	1350	87.10%

5.3.4. Corpo docente especializado

Corpo docente especializado	ETI	Percentagem*
Doutorados especializados na(s) área(s) fundamental(is) do CE (% total ETI)	9.0	58.06%
Não doutorados, especializados nas áreas fundamentais do CE (% total ETI)	0.0	0.00%
Não doutorados na(s) área(s) fundamental(is) do CE, com Título de Especialista (DL 206/2009) nesta(s) área(s)(% total ETI)	0.0	0.00%
% do corpo docente especializado na(s) área(s) fundamental(is) (% total ETI)		58.06%
% do corpo docente doutorado especializado na(s) área(s) fundamental(is) (% docentes especializados)		100.00%

5.3.5. Corpo Docente integrado em Unidades de Investigação da Instituição, suas subsidiárias ou polos nela integrados (art.º 29.º DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018)

Descrição	ETI	Percentagem*
Corpo Docente integrado em Unidades de Investigação da Instituição, suas subsidiárias ou polos nela integrados	0.0	0.00%

5.3.6. Estabilidade e dinâmica de formação do corpo docente.

Estabilidade e dinâmica de formação	ETI	Percentagem*
Docentes do ciclo de estudos de carreira com uma ligação à instituição por um período superior a três anos	9.0	58.06%
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI)	1.0	6.45%

5.4. Desempenho do pessoal docente**5.4. Observações. (PT)**

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

O número de docentes aumentou desde o último processo de avaliação, para que possa haver uma maior racionalização na distribuição das UC, mas também para poder libertar os docentes de alguma carga horária, de forma a que estes possam promover mais e melhor a sua atividade ao nível da investigação. Deste modo, foram contratados assistentes para dar apoio em algumas áreas, de forma a diminuir a carga horária semestral de alguns regentes.

Foi também reforçado o número de docentes com grau de doutor na área fundamental do CE e foram feitas algumas contratações que vieram reforçar áreas que, não sendo da área fundamental, são essenciais para uma aprendizagem consistente em domínios de grande relevância para os alunos deste curso, tais como Economia, Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, Informática de Gestão e Métodos Quantitativos.

É de realçar que alguns docentes saíram para instituições de ensino superior público, antes da existência do Regime de Carreira do Pessoal Docente e de Investigação (RCPDI) na IES. Porém, com a entrada em vigor deste novo regime, foi possível a este CE reforçar o seu corpo docente com doutores em diversas áreas e, até mesmo, com uma maior atividade científica.

Sobre os docentes que não têm ainda o grau de doutor e se encontram atualmente a lecionar no CE, saliente-se o seguinte: a docente de Inglês Empresarial I e II, tem um CV de grande relevância profissional na área na qual leciona e uma vasta experiência de lecionação nesta língua. Não obstante, essas UC têm uma regente doutorada em Gestão, que também tem formação na área em questão.

O docente que leciona Princípios de Contabilidade, está a fazer o seu doutoramento em Gestão e foi contratado como assistente, para dar apoio na área das Finanças e da Contabilidade, estando a regência dessa UC atribuída a uma docente doutorada em Gestão.

O docente que leciona a UC de Economia, Gestão Ética e Responsabilidade Social, é assistente da regente dessa UC, seguindo a mesma lógica descrita anteriormente.

A docente que leciona as UC Direito do Trabalho e Relações Laborais, para além da sua vasta experiência profissional na área do Direito e de docência nesta área, é Mestre em Direito e encontra-se em doutoramento, com previsão de término para 2024.

De salientar que a nova proposta de estrutura e do plano curricular, implica alguns ajustes na DSD, a qual sai ainda mais reforçada, em termos da qualificação do corpo docente. Deste modo, para além dos vários ajustes feitos, derivados de uma reorganização da DSD (saída de dois licenciados - Nuno Cruz e César Ferreira - e de dois doutores que não pertencem à área 345 - Arthur Araújo e Ricardo Moreira), destaca-se a entrada de uma docente, de carreira e doutorada na área do CE (Catarina Gomes).

No ponto 5.1 está presente a DSD em vigor e a DSD futura. As alterações propostas ao nível do novo corpo docente deverão manter-se, independentemente da nova proposta de estrutura curricular.

5.4. Observações. (EN)

The number of teachers has increased since the last evaluation process, so that there can be greater rationalization in the distribution of CU, but also to be able to free career teachers from some workload, so that they can promote more and better their activity at the research level. Therefore, assistants were hired to provide support in some areas, in order to reduce the semester workload of some conductors.

The number of teachers with a doctorate degree in the fundamental area of the SC was also increased and some hirings were made that reinforced areas that, although not in the fundamental area, are essential for consistent learning in areas of great relevance to the students of this course, such as Economics, Hygiene, Health and Safety at Work, Management Information Technology and Quantitative Methods.

It is worth noting that some teachers left for public higher education institutions, before the existence of the Teaching and Research Staff Career Regime (RCPDI) at the HEI. However, with the entry into force of this new regime, it was possible for this SC to reinforce its teaching staff with doctors in different areas and, even, with greater scientific activity.

Regarding teachers who do not yet have a doctorate degree and are currently teaching at SC, the following should be highlighted: 'the teacher of Business English I and II, has a CV of great professional relevance in the area in which she teaches and a extensive teaching experience in this language. However, these CU have a director with a PhD in Management, who also has training in the area in question.

The professor who teaches Accounting Principles is doing his PhD in Management and was hired as an assistant, to provide support in the area of Finance and Accounting, with the leadership of this CU being assigned to a professor with a PhD in Management.

The professor who teaches the Economics, Ethical Management and Social Responsibility CU is an assistant to the regent of this CU, following the same logic described previously.

The professor who teaches the Labor Law and Labor Relations CU, in addition to her vast professional experience in the area of Law and teaching in this area, has a Master's degree in Law and is in her PhD, expected to finish in 2024.

It should be noted that the new proposed structure and curriculum plan implies some adjustments to the TSD, which is further reinforced in terms of the qualifications of the teaching staff. Therefore, in addition to the various adjustments made, resulting from a reorganization of the TSD (departure of two graduates - Nuno Cruz and César Ferreira - and two doctors who do not belong to area 345 - Arthur Araújo and Ricardo Moreira), the entry of a professor, with a career and a doctorate in the SC area (Catarina Gomes).

Point 5.1 contains the current and the future TSD. The changes proposed at the level of the new teaching staff must be maintained, regardless of the new proposed curricular structure.

Observações (PDF)

[ULusófona-REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES E INVESTIGADORES - 2023.pdf](#) | PDF | 1.8 Mb

6. Observações pessoal docente**6.1. Número e regime de dedicação do pessoal técnico, administrativo e de gestão afeto à lecionação do ciclo de estudos. (PT)**

O CE dispõe dos seguintes recursos humanos:

1 Diretora e 1 administrativa de Biblioteca, ambas a Tempo Integral;

1 responsável pela Garantia da Qualidade a Tempo Integral (cada UO dispõe de um Gestor da Qualidade);

1 Diretora do Gabinete de Marketing a Tempo Integral;

2 técnicas do Gabinete de Relações Internacionais, ambas a Tempo Integral;

1 Subcoordenadora do GIP – Gestão Integrada de Processos, a Tempo Integral;

2 técnicas no Gabinete de Apoio ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais, ambas a Tempo Integral;

2 técnicas do Serviço de Ação Social Escolar, ambas a Tempo Integral;

2 administrativos do GIP, ambos a Tempo Integral;

3 administrativos do SIGA – Serviço Integrado de Gestão de Alunos, a Tempo Integral;

2 técnicos informáticos, um a Tempo Integral e outro a Tempo Parcial;

2 técnicos de audiovisual, ambos a Tempo Integral;

4 auxiliares de apoio pedagógico a Tempo Integral;

2 técnicos de manutenção das infraestruturas, ambos a Tempo Integral;

8 auxiliares de limpeza a Tempo Integral;

1 Responsável no Serviço de Psicologia a Tempo Integral;

1 técnica no Serviço de Apoio Técnico-Administrativo (SATA) a Tempo Integral. Cada UO é assistida por um SATA que, em conjunto com outros serviços que a Universidade dispõe, apoiam as atividades de ensino e investigação. Esta estrutura dá suporte na aquisição, instalação e manutenção de equipamentos e software, bem como acesso a infraestruturas especializadas.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

6.1. Número e regime de dedicação do pessoal técnico, administrativo e de gestão afeto à lecionação do ciclo de estudos. (EN)

The SC has the following human resources:

1 Director and 1 Library administrator, both full-time;

1 Full-Time Quality Assurance Officer (each OU has a Quality Manager);

1 Full-Time Director of the Marketing Office;

2 Technicians from the International Relations Office, both full-time;

1 Sub-coordinator of the GIP – Integrated Process Management, full-time;

2 Technicians in the Support Office for Students with Special Educational Needs, both full-time;

2 Technicians from the School Social Action Service, both full-time;

2 Administrative staff from GIP, both full-time;

3 Full-time administrative staff from SIGA – Integrated Student Management Service;

2 IT technicians, one full-time and one part-time;

2 Audiovisual technicians, both full-time;

4 Full-time teaching support assistants;

2 Infrastructure maintenance technicians, both full-time;

8 Full-time cleaning assistants:

1 Full-Time Head of the Psychology Service;

1 Technician in the Full-Time Technical-Administrative Support Service (SATA). Each OU is assisted by a SATA which, together with other services that the University offers, support teaching and research activities. This structure provides support in the acquisition, installation and maintenance of equipment and software, as well as access to specialized infrastructures.

6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (PT)

Biblioteca: Diretora (agregação); administrativa (1ºCiclo);

Responsável Garantia da Qualidade (3ºCiclo);

Diretora Gabinete de Marketing (1ºCiclo);

Técnicas Gabinete de Relações Internacionais (1ºCiclo);

Subcoordenadora GIP (Ensino secundário);

Técnicas Gabinete de Apoio ao Estudante com Necessidades Educativas Especiais (1 com 3ºCiclo; 1 com 1ºCiclo);

Técnicas Serviço de Ação Social Escolar (1 com 2ºCiclo; 1 com 1ºCiclo);

Administrativos GIP (1 com 1ºCiclo; 1 com 2ºCiclo);

Administrativos SIGA (2 com 1ºCiclo; 1 com 3ºCiclo do Ensino Básico);

Técnicos informáticos (1ºCiclo);

Técnicos de audiovisual (a frequentar o 1ºCiclo);

Auxiliares de apoio pedagógico (3ºCiclo do Ensino Básico);

Técnicos de manutenção das infraestruturas (1 com Ensino Básico; 1 com 2ºCiclo do Ensino Básico);

Auxiliares de limpeza (7 com o 2ºCiclo do Ensino Básico; 1 com o Ensino Secundário);

Responsável no Serviço de Psicologia (3ºCiclo);

Técnica no Serviço de Apoio Técnico-Administrativo (Ensino Secundário).

6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (EN)

Library: Director (aggregation); administrative (1st Cycle);
 Responsible Quality Assurance (3rd Cycle);
 Marketing Office Director (1st Cycle);
 Techniques International Relations Office (1st Cycle);
 GIP Sub-coordinator (Secondary education);
 Techniques Support Office for Students with Special Educational Needs (1 with 3rd Cycle; 1 with 1st Cycle);
 School Social Action Service Techniques (1 with 2nd Cycle; 1 with 1st Cycle);
 Administrative GIP (1 with 1st Cycle; 1 with 2nd Cycle);
 Administrative SIGA (2 with 1st Cycle; 1 with 3rd Cycle of Basic Education);
 IT technicians (1st Cycle);
 Audiovisual technicians (attending 1st Cycle);
 Teaching support assistants (3rd Cycle of Basic Education);
 Infrastructure maintenance technicians (1 with Basic Education; 1 with 2nd Cycle of Basic Education);
 Cleaning assistants (7 with 2nd cycle of Basic Education; 1 with Secondary Education);
 Psychology Service (3rd Cycle);
 Technician in the Technical-Administrative Support Service (Secondary Education).

7. Instalações, parcerias e estruturas de apoio**7.1. Registaram-se alterações significativas quanto a instalações e equipamentos desde o anterior processo de avaliação?**

Sim [] Não

7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas. (PT)

A Universidade tem dedicado especial atenção à adaptação do campus, com vista ao desenvolvimento adequado da aprendizagem e demais atividades científico-pedagógicas, às necessidades exigidas pelas diferentes áreas de saber, atendendo ainda às áreas de utilização comum necessárias às atividades quotidianas e às necessidades especiais de grupos específicos, tais como estudantes em tempo parcial, estudantes-trabalhadores, internacionais, portadores de deficiência e carenciados. Assim, as instalações e equipamento têm sofrido melhorias nos últimos anos, com destaque para a construção de novas salas de aula e de apoio aos docentes, as quais têm sido melhor equipadas, sobretudo com equipamento informático, redes de dados, tomadas de rede e vídeo projetores, sistemas avançados de videoconferência com características de som e imagem de nível profissional e mobiliário mais moderno e funcional. Destaque ainda para as melhorias na Biblioteca e no Espaço Professor.

7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas. (EN)

The University has dedicated special attention to adapting the campus, with a view to the adequate development of learning and other scientific-pedagogical activities, to the needs required by the different areas of knowledge, also taking into account the areas of common use necessary for daily activities and the special needs of specific groups, such as part-time students, working students, international students, people with disabilities and those in need. Thus, facilities and equipment have undergone improvements in recent years, with emphasis on the construction of new classrooms and support rooms for teachers, which have been better equipped, especially with computer equipment, data networks, network and video sockets, projectors, advanced videoconferencing systems with professional-level sound and image characteristics and more modern and functional furniture. Also noteworthy are the improvements to the Library and the Teacher's Space.

7.2. Registaram-se alterações significativas quanto a parcerias nacionais e internacionais no âmbito do ciclo de estudos desde o anterior processo de avaliação?

Sim [] Não

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)**

Nas medida em que as parcerias, sobretudo internacionais, são um ponto a melhorar neste ciclo de estudos, têm sido feitos esforços nesse sentido.

As parcerias aumentaram, nomeadamente ao nível dos estágios, considerando que todos os anos novos alunos são colocados em estágio, o que dá origem a novas parcerias.

Refira-se ainda que houve um aumento significativo nas parcerias interinstitucionais, ao nível da mobilidade deste ciclo de estudos, estando agora em funcionamento estas novas parcerias:

Universidad de Santiago de Compostela, Espanha

Fundación Universidad Loyola Andalucía, Espanha

Universidad del País Vasco, Espanha

Universidad de Jaén, Espanha

Universita degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, Itália

Universita Degli Studi di Roma La Sapienza, Itália

WSB University, Polónia

Lazarski University, Polónia

University of Ecology and Management, Polónia

VSB - Technical University of Ostrava, República Checa

Ankara Science University, Turquia

7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

As partnerships, especially international ones, are a point to improve in this study cycle, efforts have been made in this direction.

Partnerships have increased, particularly in terms of internships, considering that every year new students are placed on internships, which gives rise to new partnerships.

It should also be noted that there has been a significant increase in interinstitutional partnerships, in terms of mobility in this study cycle, with the following new partnerships:

Universidad de Santiago de Compostela, Espanha

Fundación Universidad Loyola Andalucía, Espanha

Universidad del País Vasco, Espanha

Universidad de Jaén, Espanha

Universita degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, Itália

Universita Degli Studi di Roma La Sapienza, Itália

WSB University, Polónia

Lazarski University, Polónia

University of Ecology and Management, Polónia

VSB - Technical University of Ostrava, República Checa

Ankara Science University, Turquia

7.3. Registaram-se alterações significativas quanto a estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem desde o anterior processo de avaliação?

Sim Não

7.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)

As instalações e equipamentos que servem de apoio ao processo de ensino aprendizagem, sofreram melhorias significativas. O CE é assistido por um Serviço de Apoio Técnico Administrativo (SATA), que apoia as atividades de ensino. O Portal do Colaborador, a App docentes, a APP Lusófona Ensino (estudantes), a disponibilização de uma conta no Microsoft com acesso gratuito às ferramentas disponíveis na última versão do Office 365 e espaço ilimitado na nuvem através do One Drive, são recursos digitais de apoio aos docentes e estudantes. Para além do recurso sistemático a TI, no processo de ensino/aprendizagem (ex. Zoom e Teams), o CE promove um programa de Mentoria entre pares, para apoio aos estudantes com mais dificuldades. É, ainda, de destacar: EVA - Estágios, Vida Ativa e Formação ao Longo da Vida; GABI - Gabinete de Apoio às Relações Internacionais; GAENEE - Gabinete de Acompanhamento a Estudantes com Necessidades Educativas Especiais; Provedor do Estudante e Canal de denúncia interna.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

7.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

The facilities and equipment that support the teaching-learning process have undergone significant improvements. The SC is assisted by an Administrative Technical Support Service (SATA), which supports teaching activities. The Employee Portal, the Teacher App, the Lusófona Teaching APP (students), the provision of a Microsoft account with free access to the tools available in the latest version of Office 365 and unlimited space in the cloud through One Drive, are digital resources of support for teachers and students. In addition to the systematic use of IT in the teaching/learning process (e.g. Zoom and Teams), the SC promotes a Peer Mentoring program to support students with the most difficulties. It is also worth highlighting: EVA - Internships, Active Life and Lifelong Training; GABI - International Relations Support Office; GAENEE - Support Office for Students with Special Educational Needs; Student Ombudsman and Internal Reporting Channel.

7.4. Registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação?

Sim Não

7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)

A este nível os protocolos aumentaram. Exs.: COCUS, Newton.ai, RAR, CM Gondomar, Schneider Form, Immopo Real Estate, Sanipower, Lameirinho, SWORD Health, Densisor Consulting, Job Impulse, Cordex, S.A, Kirchoff Automotive, Randstad, CM Felgueiras, Remax, Talentodisseia Unipessoal Lda, Bairrifisco, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia, ATEC, Crédito Agrícola, Edibarra, CM Penafiel, Jacinto Marques de Oliveira, Lda., Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Varzim, Valerius Têxteis, SA, Hospital Lusíadas Porto, SILVA & VINHA, S.A., Centro Social Padre José Coelho, Hutchinson, Industrial Laborum Ibérica S.A., PTC GROUP, Lactogal, Angora, Shamir Optical, Jasil, Inst. dos Vinhos Douro e Porto, Escola Superior Enfermagem do Porto, Escola Profissional de Comércio Externo, Sicor, Interimdirect, Proman, Becri, D'ACCORD, Jerónimo Martins, Pestana Hotel Group, CM Famalicão, Motofil, Kosancrisplant, Grupo Selina, Atlântínivel, Gestamp, Mérito Crescente, Winprovit, Grupo Leader, Job-Impulse.

7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

At this level the protocols have increased: COCUS, Newton.ai, RAR, CM Gondomar, Schneider Form, Immopo Real Estate, Sanipower, Lameirinho, SWORD Health, Densisor Consulting, Job Impulse, Cordex, S.A, Kirchoff Automotive, Randstad, CM Felgueiras, Remax, Talentodisseia Unipessoal Lda, Bairrifisco, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia, ATEC, Crédito Agrícola, Edibarra, CM Penafiel, Jacinto Marques de Oliveira, Lda., Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Varzim, Valerius Têxteis, SA, Hospital Lusíadas Porto, SILVA & VINHA, S.A., Centro Social Padre José Coelho, Hutchinson, Industrial Laborum Ibérica S.A., PTC GROUP, Lactogal, Angora, Shamir Optical, Jasil, Inst. dos Vinhos Douro e Porto, Escola Superior Enfermagem do Porto, Escola Profissional de Comércio Externo, Sicor, Interimdirect, Proman, Becri, D'ACCORD, Jerónimo Martins, Pestana Hotel Group, CM Famalicão, Motofil, Kosancrisplant, Grupo Selina, Atlântínivel, Gestamp, Mérito Crescente, Winprovit, Grupo Leader, Job-Impulse.

8. Parâmetros de avaliação do Ciclo de Estudos

8.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso.

8.1.1. Total de estudantes inscritos.

59.0

8.1.2. Caracterização por Género.

Género	Percentagem
Masculino	36
Feminino	64

8.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

Ano curricular	Estudantes inscritos
1º ano curricular	15
2º ano curricular	16
3º ano curricular	28

8.1.4. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes. (PT)

[sem resposta]

[sem resposta]

8.2. Procura do ciclo de estudos - Estudantes

Parâmetro	Penúltimo ano	Último ano	Ano corrente
N.º de vagas / No. of openings	40	50	50
N.º de candidatos / No. of candidates	32	33	25
N.º de admitidos / No. of admissions	28	23	17
N.º de inscritos no 1º ano, 1ª vez / No. of enrolments in 1st year 1st time	22	17	14

8.2. Procura do ciclo de estudos - Classificações

Parâmetro	Penúltimo ano	Último ano	Ano corrente
Nota de candidatura do último colocado / Grade of the last candidate to be admitted	114	117	120
Nota média de entrada / Average entry grade	142	137	138

8.3. Resultados Académicos.

8.3.1. Eficiência formativa.

Indicador	Antepenúltimo ano	Penúltimo ano	Último ano
N.º de graduados / No. of graduates	37	27	18
N.º de graduados em N anos / No. of graduates in N years	33	19	13
N.º de graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	4	5	5
N.º de graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	0	3	0
N.º de graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	0	0	0

8.3.2. Apresentar relação de teses defendidas nos três últimos anos, indicando, para cada uma, o título, o ano de conclusão e o resultado final (PT)

Não aplicável.

8.3.2. Apresentar relação de teses defendidas nos três últimos anos, indicando, para cada uma, o título, o ano de conclusão e o resultado final (EN)

Not applicable.

8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (PT)

Relativamente ao último inquérito de empregabilidade levado a cabo institucionalmente, a taxa de resposta foi reduzida, ainda que os participantes tenham respondido que se encontram a trabalhar. No site Infocursos também não foi possível obter informação a este nível.

Deste modo, para uma avaliação mais consistente da taxa de empregabilidade, recorreu-se ao site da DGEEC. Neste site, podemos verificar que o total de diplomados entre 2019 e 2021 foi de 70. O total de desempregados com habilitação superior obtida em 2022 foi de 1. Relativamente ao total de desempregados registados à procura do primeiro emprego com habilitação superior obtida em 2022, foi de 1. O total de desempregados registados a menos de 12 meses com habilitação superior obtida em 2022 foi 0.

8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (EN)

Regarding the last employability survey carried out institutionally, the response rate was low, even though participants responded that they were working. It was also not possible to obtain information at this level on the Infocursos website.

Therefore, for a more consistent assessment of the employability rate, the DGEEC website was used. On this website, we can see that the total number of graduates between 2019 and 2021 was 70. The total number of unemployed people with a higher education degree obtained in 2022 was 1. The total number of registered unemployed people looking for their first job with a higher education degree obtained in 2022, was 1. The total number of unemployed registered for less than 12 months with higher education obtained in 2022 was 0.

8.4. Resultados de internacionalização.**8.4.1. Mobilidade de estudantes, docentes e pessoal técnico, administrativo e de gestão.**

Indicador	Antepenúltimo ano	Penúltimo ano	Último ano
Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme	23	24	23
Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programs (in)	2	1	3
Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programs (out)	1		
Docentes estrangeiros (in) / Foreign teaching staff (in)	6	6	6
Docentes (out) / Teaching staff (out)	12	11	11
Pessoal técnico, administrativo e de gestão estrangeiro (in) / Foreign technical, administrative and management staff (in)	5	8	15
Pessoal técnico, administrativo e de gestão (out) / Technical, administrative and management staff (out)	7	12	17

8.4.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (PT)

Ao nível da participação em redes internacionais, para além dos protocolos Erasmus, destaca-se o consórcio ICM (Internacional Credit Mobility), que este ciclo de estudos integra, mais precisamente o ICM - Travessias Sociais, Tecnológicas e Transculturais (ICM-TSTT). Para esta proposta de ICM-TSTT conta-se com dez Instituições de Ensino Superior (IES), portuguesas, africanas e brasileiras.

Este ciclo de estudos integra a estratégia de cooperação para as mobilidades com as IES anteriormente referidas, com destaque para a Universidade de Cabo Verde, Universidade de São Tomé e Príncipe e Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento**8.4.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (EN)**

In terms of participation in international networks, beyond Erasmus protocols, the ICM (International Credit Mobility) consortium, which this cycle of studies is part of, stands out, more precisely the ICM - Social, Technological and Transcultural Crossings (ICM-TSTT). For this ICM-TSTT proposal, there are ten Higher Education Institutions (HEI), Portuguese, African and Brazilian. This study cycle is part of the cooperation strategy for mobilities with the previously mentioned HEIs, with emphasis on the University of Cape Verde, University of São Tomé and Príncipe and Federal University of Rio de Janeiro.

8.5. Resultados das atividades de investigação e desenvolvimento e/ou de formação avançada e desenvolvimento profissional de alto nível**8.5.1. Unidade(s) de investigação, no ramo de conhecimento ou especialidade do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica.**

Unidade de investigação	Classificação (FCT)	IES	Tipos de Unidade de Investigação	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados
Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade (CEPESE)	Fraco	Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade (CEPESE/UP)	Outro	1
Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (CETRAD)	Bom	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	Polo	10
Centro de Investigação em Ciência Política (CICP)	Excelente	Universidade do Minho (UM)	Outro	1
Computação Cognitiva e Centrada nas Pessoas (COPELABS)	Bom	COPELABS - Associação para a Investigação e Desenvolvimento em Cognição e Computação Centrada nas Pessoas (COPELABS)	Institucional	1

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

8.5.2. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido. (PT).

Ao nível dos projetos com financiamento, que contam com a participação de docentes deste ciclo de estudos, destacam-se os seguintes:

Pilot Project for Linking LO of Qualifications To ESCO Skills - Financiada por: Directorate-General For Employment, Social Affairs and Inclusion, da Comissão Europeia;

GPS 4 SUCCESS - Financiada por EDULOG - Fundação Belmiro de Azevedo;

Brighter Future: Ferramenta de Self-Awareness para a Gestão de Carreira - Financiada por Fundação José Neves;

Felicidade do Trabalho - Financiada por Lionesa Business Hub;

Programa de Iniciativas de Acolhimento e Integração de Novos Estudantes - Financiada por DGES;

Inovar & Capacitar - Financiada pelo POCH. Este projeto, que decorreu durante o ano letivo 22/23, merece aqui um maior destaque, por todas as atividades que proporcionou. A FCESE teve a coordenação de 10 atividades em que estiveram envolvidos docentes e estudantes deste ciclo de estudos e que promoveram ações no âmbito do ensino (com novas práticas pedagógicas), da investigação (com investigação aplicada), da internacionalização (com a participação de oradores internacionais em masterclasses) e da ligação à comunidade (com diversas ações como poderá ver-se em seguida).

Salientam-se as seguintes atividades:

Learning Architecture Lab (LAL) - promoveu o planeamento, concepção e avaliação de conteúdos e metodologias de projetos de EaD e integração de tecnologias digitais no ensino;

Open Masterclasses - promoveu seminários conjuntos com outras IES;

Laboratório de Inovação Pedagógica - promoveu a disseminação de novas práticas pedagógicas baseadas em metodologias ativas;

Concurso de Ideias - dinamizou o estímulo de projetos e de ideias relativas a desafios propostos pelo tecido empresarial, com o objetivo de fomentar a ligação entre a Universidade e as Empresas, para melhor responder às necessidades do mercado de trabalho;

Alfa & Intercidades - criou de oportunidades de ligação entre estudantes e empresas, sobretudo através de visitas de estudo, e promoveu uma maior e melhor literacia do tecido empresarial local e regional;

Acelerador de Imersão empresarial - proporcionou a oportunidade aos estudantes de exploração do contexto real de trabalho, através de diferentes modalidades de imersão empresarial, tais com Mini-estágios e de job shadowing;

Rede de Padrinhos - elegeu um padrinho empresarial que, no caso deste ciclo de estudos, foi o Dr. Pedro Ramos, Presidente da APG;

Empresa Júnior - promoveu o desenvolvimento de uma empresa júnior devidamente constituída: YES – Young Entrepreneur Society, que é membro ativo da Junior Enterprises Portugal;

Intrepid Lab - envolveu estudantes e professores em processos de transferência de conhecimento para a sociedade, através de projetos de consultoria;

Lusófona Voluntária - promoveu o envolvimento dos estudantes e professores em atividades de responsabilidade social.

Os restantes projetos, não financiados, podem ser consultados no RAC do ciclo de estudos (ver 8.6).

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

8.5.2. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido. (EN)

In terms of funded projects, which involve the participation of teachers from this study cycle, the following stand out:

Pilot Project for Linking LO of Qualifications To ESCO Skills - Funded by: Directorate-General For Employment, Social Affairs and Inclusion, of the European Commission;

GPS 4 SUCCESS - Funded by EDULOG - Belmiro de Azevedo Foundation;

Brighter Future: Self-Awareness Tool for Career Management - Funded by Fundação José Neves;

Happiness at Work - Funded by Lionesa Business Hub;

New Student Welcome and Integration Initiatives Program - Funded by DGES;

Innovate & Empower - Funded by POCH. This project, which took place during the 22/23 academic year, deserves greater attention here, for all the activities it provided. FCESE coordinated 10 activities in which teachers and students from this cycle of studies were involved and which promoted actions within the scope of teaching (with new pedagogical practices), research (with applied research), internationalization (with the participation of speakers international events in masterclasses) and connection to the community (with various actions as can be seen below).

The following activities are highlighted:

Learning Architecture Lab (LAL) - promoted the planning, design and evaluation of content and methodologies for distance learning projects and the integration of digital technologies in teaching;

Open Masterclasses - promoted joint seminars with other HEI;

Pedagogical Innovation Laboratory - promoted the dissemination of new pedagogical practices based on active methodologies;

Ideas Competition - stimulated the stimulation of projects and ideas relating to challenges proposed by the business community, with the aim of fostering links between the University and Companies, to better respond to the needs of the job market;

Alfa & Intercidades - created opportunities for connections between students and companies, mainly through study visits, and promoted greater and better literacy in the local and regional business community;

Business Immersion Accelerator - provided the opportunity for students to explore the real work context, through different types of business immersion, such as Mini-internships and job shadowing;

Godparents Network - elected a business godfather who, in the case of this study cycle, was Dr. Pedro Ramos, President of APG;

Junior Enterprise - promoted the development of a duly constituted junior company: YES – Young Entrepreneur Society, which is an active member of Junior Enterprises Portugal;

Intrepid Lab - involved students and teachers in processes of transferring knowledge to society, through consultancy projects;

Lusófona Voluntária - promoted the involvement of students and teachers in socially responsible activities.

The remaining non-funded projects can be consulted in the RAC of the study cycle (see 8.6).

8.5.4. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada na(s) área(s) científica(s) fundamental(ais) do ciclo de estudos, e seu contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica e a ação cultural, desportiva e artística. (PT)

É de salientar a criação do INTREPID Lab, que se propõe a promover a ligação à comunidade, através de serviços de consultoria e investigação aplicada, nomeadamente na área deste ciclo de estudos.

Destaque novamente para o trabalho de investigação aplicada no Grupo Lionesa e para as atividades desenvolvidas no âmbito do Inovar & Capacitar, dada a sua transversalidade em termos de atividades científicas, tecnológicas e culturais, de ligação à comunidade e de formação.

Ao nível da prestação de serviços à comunidade, o destaque vai para a atividade Lusófona Voluntária e para o Concurso de Ideias (não esquecendo o já mencionado Intrepid Lab).

Ao nível da formação destacam-se as atividades LIP e LAL. No caso do Laboratório de Inovação Pedagógica (LIP), foram desenhados sete seminários para docentes no âmbito da disseminação de novas práticas pedagógicas baseadas em metodologias ativas. Os seminários desenvolvidos foram dinamizados no âmbito das seguintes temáticas: Aulas invertidas, Gamificação, Aprendizagem Intepares, Aprendizagem Colaborativa, Oficina de Conteúdos Digitais para EaD I, Oficina de Conteúdos Digitais para EaD II e Biologia da Criatividade. No caso do Learning Architecture Lab (LAL) para a conceção de projetos de educação a distância, foram desenhados onze seminários (E-Ducar) para docentes no âmbito do desenvolvimento de competências pedagógicas. Na generalidade, os seminários E-Ducar dotaram os docentes de competências para desenhar, lecionar e ministrar ofertas formativas em regime EaD e permitiram-lhes adquirir novos conhecimentos ao nível de ferramentas usadas nesse domínio. É ainda de referir aqui o Lusófona On Business, que foi uma iniciativa que envolveu diversos parceiros da faculdade e deste ciclo de estudos, para apresentação de projetos e iniciativas conjuntas e atribuição de prémios de reconhecimento em diversas áreas, aos parceiros envolvidos com as várias áreas da FCESE, nomeadamente com a área de Recursos Humanos.

De realçar que se pretende dar continuidade a estas atividades, de forma mais institucionalizada, já que as mesmas promovem as competências dos docentes e discentes, têm um impacto muito positivo na comunidade, atraem novos parceiros e aumentam a notoriedade da IES e do ciclo de estudos.

It is worth highlighting the creation of INTREPID Lab, which aims to promote connection to the community, through consultancy and research services applied, particularly in the area of this study cycle.

Highlight again is the applied research work in the Lionesa Group and the activities developed within the scope of Inovar & Capacitar, given its transversality in terms of scientific, technological and cultural activities, community connection and training.

In terms of providing services to the community, the highlight goes to the Lusófona Voluntária activity and the Ideas Competition (not forgetting the aforementioned Intrepid Lab).

At the training level, LIP and LAL activities stand out. In the case of the Pedagogical Innovation Laboratory (LIP), seven seminars were designed for teachers within the scope of disseminating new pedagogical practices based on active methodologies. The seminars developed were organized within the scope of the following themes: Flipped classes, Gamification, Peer Learning, Collaborative Learning, Digital Content Workshop for Distance Learning I, Digital Content Workshop for Distance Learning II and Biology of Creativity. In the case of the Learning Architecture Lab (LAL) for the design of distance education projects, eleven seminars (E-Ducar) were designed for teachers within the scope of developing pedagogical skills. In general, the E-Ducar seminars provided teachers with skills to design, teach and deliver training offers in distance learning and allowed them to acquire new knowledge in terms of tools used in this field.

It is also worth mentioning here Lusófona On Business, which was an initiative that involved several partners from the faculty and this study cycle, to present joint projects and initiatives and award recognition prizes in different areas, to partners involved in the various areas of FCESE, namely with the Human Resources area.

It should be noted that the intention is to continue these activities, in a more institutionalized way, as they promote the skills of teachers and students, have a very positive impact on the community, attract new partners and increase the notoriety of the IES and the study cycle.

8.6. Relatório de autoavaliação do ciclo de estudo elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade.

[RAC GDRH.pdf](#) | PDF | 638.1 Kb

9. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria

9.1. Análise SWOT global do ciclo de estudos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.1.1. Forças. (PT)

Corpo docente próprio, qualificado, vocacionado e comprometido com o ciclo de estudos;
Boa ligação ao mercado (nomeadamente através da celebração de protocolos) e parcerias consistentes ao nível dos estágios;
Curso com uma forte componente na área da Gestão;
Direção da Faculdade do ciclo de estudos (FCESE) muito dinâmica e potenciadora de diversas sinergias e atividades inovadoras ao nível do ensino, investigação, internacionalização e ligação à comunidade;
Relação muito próxima entre a direção de curso, docentes e estudantes;
Atividades extracurriculares variadas, com o envolvimento dos estudantes;
Taxa razoável de estudantes internacionais;
Boa taxa de empregabilidade;
Boas estruturas de apoio ao processo de ensino e aprendizagem, investigação e ao pessoal docente e de gestão;
Crescente promoção da investigação, internacionalização e ligação à comunidade, devido ao processo de Avaliação de Desempenho entretanto implementado (ao nível da investigação, destaque para o ILIND - Instituto Lusófono de Investigação e Desenvolvimento);
Introdução de práticas pedagógicas inovadoras, derivadas da implementação de um programa anual de formação (no qual os docentes de carreira têm que cumprir, pelo menos, 30h anuais) e derivado do envolvimento institucional nas Jornadas Interinstitucionais de Desenvolvimento Pedagógico.

9.1.1. Forças. (EN)

Own teaching staff, qualified, dedicated and committed to the study cycle;
Good connection to the market (namely through the signing of protocols) and consistent partnerships at the internship level;
Course with a strong component in the area of Management;
Director of the Faculty of the study cycle (FCESE), very dynamic and encouraging diverse synergies and innovative activities in terms of teaching, research, internationalization and connection to the community
A very close relationship between course management, teachers and students;
Varied extracurricular activities, with student involvement;
Reasonable rate of international students;
Good employability rate;
Good support structures for the teaching and learning process, research and teaching and management staff;
Increasing promotion of research, internationalization and connection to the community, due to the Performance Assessment process implemented in the meantime (at the research level, emphasis on ILIND - Instituto Lusófono de Investigação e Desenvolvimento);
Introduction of innovative pedagogical practices, derived from the implementation of an annual training program (in which career teachers must complete at least 30 hours per year) and derived from institutional involvement in the Interinstitutional Pedagogical Development Journeys.

9.1.2. Fraquezas. (PT)

Baixa mobilidade internacional (embora já mais significativa, quando comparada com a avaliação anterior);
comunicação com o exterior, nomeadamente em termos de divulgação do ciclo de estudos e das atividades a ele alocadas;
Poucos projetos de investigação financiados em sistemas competitivos;
Instalações e equipamentos que carecem de melhorias (embora já mais desenvolvidos, quando comparados com a avaliação anterior).

9.1.2. Fraquezas. (EN)

Low international mobility (although already more significant when compared to the previous assessment);
communication with the outside world, particularly in terms of publicising the cycle of studies and the activities allocated to it;
Few research projects funded under competitive systems;
Facilities and equipment in need of improvement (although already more developed when compared to the previous assessment).

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.1.3. Oportunidades. (PT)

*Valorização da área dos Recursos Humanos, por parte do mercado, sobretudo no pós-pandemia;
Criação do 2º ciclo na área dos Recursos Humanos (já em funcionamento), que potenciará novas atividades de investigação na área;
Utilização de novas tecnologias que potenciem novas práticas pedagógicas e profissionais, nomeadamente com o crescimento da IA;
Aumento da tendência para o estabelecimento de parcerias nacionais e internacionais, o que terá implicações cada vez mais positivas ao nível da internacionalização e investigação;
Ligação do Grupo COFAC aos países Lusófonos;
Integração da ULP e da ULHT (já efetuada), que promoverá mais sinergias ao nível do ensino, investigação, internacionalização e ligação à comunidade;
Preocupação crescente em relação ao Estatuto da Carreira Docente no Ensino Superior Privado (devido ao já criado Regime de Carreira do Pessoal Docente e de Investigação), o que permitirá a contratação de pessoal docente e de investigadores num quadro de maior estabilidade.
A recente integração da equipa nuclear do CE no CETRAD - Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, criando uma delegação/polo desta unidade de investigação na IES pode configurar-se como uma excelente oportunidade de desenvolver não só atividades de investigação, mas também de co-criar ofertas de formação avançada em conjunto com as entidades participantes de tal centro de investigação. Esta integração numa unidade de investigação acreditada pela FCT pode garantir a evolução futura da nossa dinâmica de Investigação.*

9.1.3. Oportunidades. (EN)

*Valuation of the Human Resources area by the market, especially post-pandemic;
Creation of the 2nd cycle in the area of Human Resources (already in operation), which will promote new research activities in the area;
Use of new technologies that enhance new pedagogical and professional practices, particularly with the growth of AI;
Increased tendency to establish national and international partnerships, which will have increasingly positive implications in terms of internationalization and research;
Connection of the COFAC Group to Lusophone countries;
Integration of ULP and ULHT (already carried out), which will promote more synergies in terms of teaching, research, internationalization and connection to the community;
Growing concern regarding the Teaching Career Status in Private Higher Education (due to the already created Career Regime for Teaching and Research Personnel), which will allow the hiring of teaching staff and researchers within a framework of greater stability.
- The recent integration of the EC's core team into CETRAD - Centre for Transdisciplinary Studies for Development, creating a delegation/pole of this research unit at the HEI, could be an excellent opportunity to develop not only research activities, but also to co-create advanced training offers together with the participating entities of this research centre. This integration into an FCT-accredited research unit can guarantee the future evolution of our research dynamics.*

9.1.4. Ameaças. (PT)

*Crises económicas, em relação às quais as instituições de ensino superior privadas são mais vulneráveis (no período pós pandemia a procura do ciclo de estudos tem estado mais instável);
O crescimento da IA pode ser uma ameaça a certas áreas dos Recursos Humanos, caso não se consiga fazer uma articulação sustentável;
Aumento da concorrência, nomeadamente ao nível do EaD.*

9.1.4. Ameaças. (EN)

*Economic crises, to which private higher education institutions are more vulnerable (in the post-pandemic period, demand for the study cycle has been more unstable);
The growth of AI could be a threat to certain areas of Human Resources, if sustainable articulation is not carried out;
Increased competition, particularly at the level of e-learning.*

9.2. Proposta de ações de melhoria.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.2.1. Ação de melhoria. (PT)

Organização CE - reestruturação do CE, para fazer face às atuais necessidades do mercado, fruto dos acontecimentos dos últimos anos (pandemia) e aumentar a procura.

Procura CE - Aumentar a procura do CE. A direção do CE reconhece que tem havido uma diminuição da procura do curso, sobretudo desde a pandemia e com a crise económica, mas com uma maior e melhor divulgação, alteração do plano de estudos (tornando-o mais atrativo e atual) e a celebração de novos protocolos, nomeadamente com os PALOP (de onde são oriundos vários alunos internacionais, que dependem de bolsas de estudo e nem sempre as conseguem), pretende-se inverter essa situação.

Estudantes - Melhorar a taxa de sucesso escolar e de satisfação nos casos já identificados como sendo mais críticos (programa de Mentoria);

Processos Ensino e Aprendizagem e Resultados - Melhorar as práticas de ensino-aprendizagem, através da introdução de novas práticas pedagógicas;

Recursos Humanos - Constituir um corpo docente com os professores todos doutorados e a maior parte, de carreira, nomeadamente com a maioria na área do ciclo de estudos (Regime de Carreira do Pessoal Docente de Investigação);

Recursos Materiais - Garantir instalações, equipamentos e recursos materiais de qualidade;

Internacionalização - Aumentar a mobilidade desenvolvida, em termos docente e discente (ações de sensibilização junto do corpo docente e discente ao nível dos programas de mobilidade, aumento das bolsas, aumento dos protocolos internacionais e promoção de ida a congressos internacionais por parte dos docentes);

Investigação e Desenvolvimento - Pretende-se melhorar e aumentar, de forma significativa, a produção científica na área do CE. Recentemente, foi aprovada a integração da equipa nuclear do ciclo de estudos no CETRAD - Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, criando uma delegação/polo desta unidade de investigação na IES. Esta integração numa unidade de investigação acreditada pela FCT atesta não só a qualidade da investigação já por nós desenvolvida, como também garante a evolução futura da nossa dinâmica de Investigação.

Ligação à Comunidade - Pretende-se tornar este ciclo de estudos uma referência ainda maior para a comunidade envolvente, aumentando o nº de parcerias e protocolos (a este nível destaque-se o Lusófona On Business, que foi uma iniciativa que envolveu diversos parceiros da FCESE, para apresentação de projetos e atividades conjuntas e atribuição de prémios de reconhecimento em diversas áreas, aos parceiros envolvidos com as várias áreas, nomeadamente com a área de Recursos Humanos). Também aqui é objetivo criar uma dinâmica de investigação aplicada, com resultados concretos para os parceiros envolvidos e gerando fonte de receita, através de ações de consultoria (a este nível é de salientar a criação do INTREPID Lab, que se propõe a promover a ligação à comunidade, através de serviços de consultoria e investigação aplicada, nomeadamente na área deste ciclo de estudos).

9.2.1. Ação de melhoria. (EN)

Organization of the Study Cycle - restructuring of the SC, to meet the current market needs, as a result of the events of recent years (pandemic) and increase demand;

Demand for the study cycle - Increase demand for the SC. The direction of the study cycle recognizes that there has been a decrease in demand for the course, especially since the pandemic and the economic crisis, but with greater and better publicity, changes to the study plan (making it more attractive and current) the aim is to reverse this situation and the signing of new protocols, particularly with the PALOP (where many international students come from, who depend on scholarships and don't always get them), the aim is to reverse this situation.

Students - Improve the academic success and satisfaction rate in cases already identified as being more critical (Mentoring program);

Teaching and Learning Processes and Results - Improve teaching-learning methodologies, through the introduction of new pedagogical practices;

Human Resources - Create a teaching staff with all professors with doctorates and most of them career, namely with the majority in the area of the study cycle (Career Regime for Research Teaching Personnel);

Material Resources - Ensure quality facilities, equipment and material resources;

Internationalization - Increase mobility developed, in terms of teachers and students (awareness raising activities among teachers and students in terms of mobility programs, increase in scholarships, increase in international protocols and promotion of going to international congresses by teachers);

Research and Development - The aim is to significantly improve and increase scientific production in the CE area. It was recently approved to integrate the core team of the cycle of studies into CETRAD - Centre for Transdisciplinary Studies for Development, creating a delegation/pole of this research unit at the HEI. This integration into a research unit accredited by the FCT not only attests to the quality of the research we have already carried out, but also guarantees the future evolution of our research dynamics;

Connection to the Community - The aim is to make this study cycle an even greater reference for the surrounding community, increasing the number of partnerships and protocols (at this level Lusófona On Business stands out, which was an initiative that involved several FCESE partners, for the presentation of joint projects and activities and the attribution of recognition awards in various areas, to partners involved in the various areas, particularly the Human Resources area). Here too, the objective is to create a dynamic of applied research, with concrete results for the partners involved and generating a source of revenue, through consultancy actions (at this level it is worth highlighting the creation of the INTREPID Lab, which aims to promote connection to community, through consultancy services and applied research, particularly in the area of this study cycle).

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (PT)

Todas estas ações de melhoria são de alta prioridade. Em relação ao tempo de implementação, destaque-se o seguinte:
Organização do Ciclo de estudos - 3 anos a partir da aprovação do novo plano de estudos (se for o caso);
Procura do ciclo de estudos - 1 a 2 anos;
Estudantes - 1 a 2 anos;
Processos Ensino e Aprendizagem e Resultados - 1 a 2 anos;
Recursos Humanos - 1 a 2 anos;
Recursos Materiais - 1 a 2 anos (no caso das novas instalações o período é incerto);
Internacionalização - 1 a 2 anos;
Investigação e Desenvolvimento - 2 a 3 anos;
Ligação à Comunidade - 2 anos.

9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (EN)

All of these improvement actions are a high priority. Regarding implementation time, the following should be highlighted:
Organization of the study cycle - 3 years from approval of the new study plan (if applicable);
Demand of the study cycle - 1 to 2 years;
Students - 1 to 2 years;
Teaching and Learning Processes and Results - 1 to 2 years;
Human Resources - 1 to 2 years;
Material resources - 1 to 2 years (in the case of new installations period is uncertain);
Internationalization - 1 to 2 years;
Research and Development - 2 to 3 years;
Community Connection - 2 years.

9.2.3. Indicador(es) de implementação. (PT)

Organização do ciclo de estudos - Novo plano de estudos em vigor;
Procura do ciclo de estudos - Nº de novos estudantes matriculados no 1º ano;
Estudantes - Taxa de sucesso de escolar e grau de satisfação nos inquéritos semestrais;
Processos de Ensino e Aprendizagem e Resultados - Taxa de sucesso de escolar e grau de satisfação nos inquéritos semestrais;
Recursos Humanos - Nº de docentes doutorados e de carreira, na área do ciclo de estudos;
Recursos Materiais - Nº de novas salas de aula, de espaços académicos e de novos equipamentos; novas instalações;
Internacionalização - Nº de docentes e de estudantes em mobilidade e nº de idas a conferências internacionais;
Investigação e Desenvolvimento - Nº de publicações e de projetos de investigação e de docentes em centros de investigação na área do ciclo de estudos, com classificação de muito bom/excelente;
Ligação à Comunidade - Nº de novas parcerias, nº de eventos com entidades externas, nº de estudos aplicados e nº de ações de consultoria.

9.2.3. Indicador(es) de implementação. (EN)

Organization of the study cycle - New study plan in force;
Study cycle search - Number of new students enrolled in the 1st year;
Students - Student success rate and degree of satisfaction in biannual surveys;
Teaching and Learning Processes and Results - Student success rate and degree of satisfaction in biannual surveys;
Human Resources - Number of professors with doctorates and careers, in the area of the study cycle;
Material Resources - Number of new classrooms, academic spaces and new equipment; new facilities;
Internationalization - Number of teachers and students on mobility and number of trips to international conferences;
Research and Development - Number of publications and research projects and teachers in research centers in the area of the study cycle, with a very good/excellent rating;
Connection to the Community - Number of new partnerships, number of events with external entities, number of applied studies and number of consultancy actions.