

## 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 De Humanidades E Tecnologia*

**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 de Recursos Humanos*

### 1.3. Designação do ciclo de estudos (EN):

*Human Resources Management*

### 1.4. Grau (PT):

*Licenciado*

### 1.4. Grau (EN):

*Graduate*

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

[0025700258.pdf](#) | PDF | 331.5 Kb

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

*Gestão e Administração/ Gestão de Recursos Humanos*

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

*Management and Administration/ Gestão de Recursos*

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

[0345] *Gestão e Administração<br/>Ciências Empresariais<br/>Ciências Sociais, Comércio e Direito*

**1.7.2. Classificação CNAEF - segunda área fundamental, se aplicável**

[0312] *Sociologia e Outros Estudos<br/>Ciências Sociais e do Comportamento<br/>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.**

100

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

*Actualmente o número máximo de admissões em vigor é 100.*

*Tendo em consideração o aumento da procura pelo ciclo de estudos e que existem condições ao nível de recursos docentes e infraestruturas . Considera-se que se justifica o pedido de aumento para 110 admissões.*

**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:*

*04 ECONOMIA*

*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)**

*Applicants to this programme are those who apply through the institutional entrance examination and have passed one of the following examinations:*

*04 ECONOMICS*

*or*

*17 MATHS APPLIED TO THE SOCIAL SCIENCES*

*or*

*18 PORTUGUESE*

*Candidates can also enter through the change of institution/course pair regime or through a Special Competition, in accordance with the legal rules in force (holders of a higher education degree, holders of a Technological Specialisation Course, holders of a Professional Higher Technical Course or those over 23).*

*Candidates who fulfil the conditions laid down in the International Student Statute may also enter.*

**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)**

*diurno e pós-laboral*

**1.12.1.1. Se outro, especifique. (EN)**

*daytime and post-labour*

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

*Universidade Lusófona-Centro Universitário Lusófona-Lisboa  
Av. do Campo Grande 376  
1749-024Lisboa*

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

*Universidade Lusófona - Lisbon University Centre  
Av. do Campo Grande, 376  
1749-024 Lisbon - Portugal*

**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

### 1.15. Observações. (PT)

*Uma análise do contexto sócio económico, cultural e tecnológico em que este ciclo de estudos se insere permitiu identificar os temas mais importantes e valorizados pelo mercado, bem como algumas das previsões de desenvolvimento futuro. De entre elas destacam-se:*

- Incorporação de tecnologias emergentes de RH - uso da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, HR analytics, sistemas automatizados de gestão de recursos humanos, ferramentas de gestão e comunicação em ambientes de trabalho distribuídos e remotos (por exemplo equipas virtuais e trabalho remoto/híbrido).*
- Desenvolvimento de competências digitais ou Literacia digital - análise de dados e utilização de ferramentas de software de gestão de recursos humanos.*
- Diversidade e inclusão - reforçar os conteúdos sobre diversidade e inclusão, realçando a sua importância no local de trabalho e fornecendo estratégias para a criação de ambientes inclusivos.*
- Desenvolvimento de Soft Skills - reforçar a formação em competências transversais, incluindo a comunicação, a inteligência emocional e a resolução de conflitos, a fim de preparar os licenciados para interações interpessoais eficazes.*
- Considerações legais e éticas - atualizar os componentes legais e éticos para refletir as mais recentes leis laborais (nacionais, europeias e internacionais), regulamentos de conformidade e considerações éticas na tomada de decisões de R.H..*
- Experiência prática e estágios - colocar ênfase na experiência prática através do reforço de estágios, estudos de casos e projetos do mundo real, permitindo aos alunos aplicar os conhecimentos teóricos em contextos práticos.*
- Colaboração interdisciplinar - fomentar a colaboração entre as várias UCs e também com outros departamentos, como os de gestão, psicologia ou tecnologia, para proporcionar uma educação mais holística que se alinhe com a natureza interdisciplinar dos RH.*

*Uma análise crítica detalhada dos conteúdos programáticos das várias Unidades Curriculares que compõem o ciclo de estudos à luz dos temas enunciados acima permitiu concluir que, não obstante o facto de a grande maioria deles se encontrar já coberto pelos conteúdos lecionados, existe a necessidade de efetuar algumas alterações ao plano curricular.*

### 1.15. Observações. (EN)

*An analysis of the socio-economic, cultural and technological context in which this cycle of studies takes place has made it possible to identify the most important issues and those most valued by the market, as well as some of the forecasts for future development. These include:*

- Incorporation of emerging HR technologies - use of Artificial Intelligence in recruitment and selection, HR analytics, automated human resources management systems, management and communication tools in distributed and remote working environments (e.g. virtual teams and remote/hybrid working).*
  - Development of digital skills or Digital literacy - data analysis and use of human resources management software tools.*
  - Diversity and inclusion, reinforcing content on diversity and inclusion, highlighting its importance in the workplace and providing strategies for creating inclusive environments.*
  - Soft skills development - reinforcing training in soft skills, including communication, emotional intelligence and conflict resolution, in order to prepare graduates for effective interpersonal interactions.*
  - Legal and ethical considerations - update the legal and ethical components to reflect the latest employment laws (national, European and international), compliance regulations and ethical considerations in HR decision-making.*
  - Practical experience and internships - place emphasis on practical experience by reinforcing internships, case studies and real-world projects, allowing students to apply theoretical knowledge in practical contexts.*
  - Interdisciplinary collaboration - fostering collaboration between the various courses and also with other departments, such as management, psychology or technology, to provide a more holistic education that aligns with the interdisciplinary nature of HR.*
- A detailed critical analysis of the syllabuses of the various Curricular Units that make up the cycle of studies in the light of the themes set out above has led to the conclusion that, despite the fact that the vast majority of them are already covered by the contents taught, there is a need to make some changes to the syllabus.*

## 2. Decisão de acreditação na avaliação anterior

---

### 2.1. Referência do processo de avaliação anterior.

ACEF/1718/0026726

### 2.2. Data da decisão.

12/04/2019

### 2.3. Decisão do Conselho de Administração.

*Acreditar com condições | Accredit with conditions*

### 2.4. Período de acreditação.

*3 anos | 3 years*

### 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)

*A decisão do CA para o processo de avaliação/ acreditação anterior (ACEF/ 1718) colocou como condição na última avaliação, a necessidade de um maior envolvimento do corpo docente em projetos de investigação, de que resultem publicações, na área específica do ciclo de estudos, em revistas internacionais indexadas em plataformas bibliográficas de referência, para além da necessidade de recrutamento de mais Professores Doutorados - verificou-se um reforço de quatro professores doutorados, um deles estrangeiro;*

*Em 2023 houve um esforço no envolvimento de professores na investigação, cujos resultados se sintetizam de seguida:*

*-Publicações em revistas internacionais:14*

*-Projetos Internacionais 2022-23 (14)*

*-Livros e Capítulos de Livro: 20*

*-Congressos e Conferências Internacionais 2021-22: 14*

*A lista poderá ser encontrada no Relatório de Avaliação do Curso (RAC). Abaixo os mais relevantes:*

*Baião, M., Barba, I. & Martins, P. S. (2023). Are there trade-offs in the short and long run effects of active labour market policies? Evidence from a training programme. Submitted to the Work, Employment and Society Journal (Q1).*

*Rodrigues, R. I., Gomes, C., & Junça-Silva, A. (2023). The role of satisfaction with the performance appraisal: A comparative study between the public and private sectors. Review of Business Management, 25(1).*

*Gomes, C., Duarte, I., Soares Marques, N., & Cunha, L. (2023). Practical recommendations for a post COVID-19 resilient generation Z workforce. Human Systems Management, 42(1), 105-111.*

*Figueiredo, P. C.N., Sousa, M.J. and Tomé, E. (2023), "Integrative model of the leader competences", European Journal of Training and Development, Vol. 47 No. 5/6, pp. 533-564.*

*Duarte I., Borralho, J. . Determinants of dividend payout in unlisted Spanish family and non-family firms". European Journal of Family Business (Scopus).*

*Queiroz, R. 2023. Book review of "Older Workers in Transition: European Experiences in a Neoliberal Era", by DavidLain, Sarah Vickerstaff, Mariska van der Horst. BRISTOL University Press, 2022, in British Journal of Industrial Relations, 61(2), pp.468-469.*

*Projetos Internacionais 2022-23*

*Baião, Miguel (2023) . Towards the European Web Intelligence Hub ? European System for Collection and Analysis of Online Job Advertisement Data (WIH-OJA); Project Reference: 2020/S113-273040; Funded by CEDEFOP.*

*Gomes, C et al; KA227-SCH-098758*

*Brasão, A., Duarte, I., Cunha, L., Oliveira, J.*

*AMIF-2023-TF2-AG-CALL-04-LABOUR (TEAM-UP) (ID 101141040)*

*AMIF-2023-TF2-AG-CALL-02-LOCAL (MILCo-7EU) (ID 101141196)*

*CERV-2023-CHAR-LITI- IVIC (ACCEPT) (ID: 101143175)*

*CERV-2023-EQUAL (MEET and TolerEAT) (ID: 101144952).*

*Recentemente, foi aprovada a integração da equipa nuclear do CE no CETRAD - Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, criando uma delegação/polo desta UI na IES. Esta integração numa UI acreditada pela FCT atesta não só a qualidade da investigação já desenvolvida, como também garante a sua evolução futura.*

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

The Board of Directors' decision for the previous assessment/accreditation process (ACEF/ 1718) made it a condition in the last assessment that the teaching staff should be more involved in research projects, resulting in publications in the specific area of the study cycle in international journals indexed on reference bibliographic platforms, in addition to the need to recruit more PhD professors - there was an increase of four PhD professors, one of them from abroad;

In 2023 there was an effort to involve professors in research, the results of which are summarized below:

-Publications in international journals:14

-International Projects 2022-23 (14)

-Books and Book Chapters: 20

International Congresses and Conferences 2021-22: 14

The list can be found in the Course Evaluation Report (RAC). Below are the most relevant:

Baião, M., Barba, I. & Martins, P. S. (2023). Are there trade-offs in the short and long run effects of active labour market policies? Evidence from a training programme. Submitted to the Work, Employment and Society Journal (Q1).

Rodrigues, R. I., Gomes, C., & Junça-Silva, A. (2023). The role of satisfaction with the performance appraisal: A comparative study between the public and private sectors. Review of Business Management, 25(1).

Gomes, C., Duarte, I., Soares Marques, N., & Cunha, L. (2023). Practical recommendations for a post COVID-19 resilient generation Z workforce. Human Systems Management, 42(1), 105-111.

Figueiredo, P. C.N., Sousa, M.J. and Tomé, E. (2023), "Integrative model of the leader competences", European Journal of Training and Development, Vol. 47 No. 5/6, pp. 533-564.

Duarte I., Borralho, J. . Determinants of dividend payout in unlisted Spanish family and non-family firms". European Journal of Family Business (Scopus).

Queiroz, R. 2023. Book review of "Older Workers in Transition: European Experiences in a Neoliberal Era", by D.Lain, S. Vickerstaff, M. van der Horst. BRISTOL University Press, 2022, in British Journal of Industrial Relations, 61(2), pp.468-469.

Projetos Internacionais 2022-23

Baião, Miguel (2023) . Towards the European Web Intelligence Hub ? European System for Collection and Analysis of Online Job Advertisement Data (WIH-OJA); 2020/S113-273040; Funded by CEDEFOP.

Gomes, C et al; KA227-SCH-098758

Brasão, A., Duarte, I., Cunha, L., Oliveira, J.

- AMIF-2023-TF2-AG-CALL-04-LABOUR (TEAM-UP) (ID 101141040)

- AMIF-2023-TF2-AG-CALL-02-LOCAL (MILCo-7EU) (ID 101141196)

- CERV-2023-CHAR-LITI- IVIC (ACCEPT) (ID: 101143175)

- CERV-2023-EQUAL (MEET and TolerEAT) (ID: 101144952)

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.

**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)?**

[X] Sim [ ] Não

**4.2. Serão feitas alterações nos dados curriculares?**

[X] Sim [ ] Não

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

No âmbito do sistema interno de garantia de qualidade o CE é avaliado anualmente pela comissão de autoavaliação que é constituída pela direção do curso, docentes, estudantes, graduados, entidades externas e representante do serviço de gestão de qualidade.

A necessidade de efetuar as alterações ao Plano de Estudos decorre de:

- Informação recolhida dos RUC - Relatórios de Unidade Curricular das diversas UCs e também dos RAC - Relatórios Anuais de Curso, dos últimos 3 anos;- Recomendações da comissão de autoavaliação do curso nas suas reuniões periódicas, nomeadamente para adequação ao contexto, quer nacional quer internacional;- Sugestões regulares da equipa docente para atualização de conteúdos;

- Auscultação dos alunos e graduados pelo seu papel fundamental nesta tomada de decisão pois estes se encontram perante uma necessidade de revolução digital pedagógica, e que exige ao corpo docente uma atualização das UCs para conteúdos mais apelativos e com real adequação ao contexto atual;Estas alterações enquadram-se em três tipos distintos, a saber

1. Alteração da designação de algumas Unidades Curriculares para as tornar mais apelativas e atuais, atualizando também os seus conteúdos sempre que necessário.a. Princípios de Gestão de Recursos Humanos passa a designar-se Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos;

b. Introdução à Metodologia das Ciências Sociais recebe a designação de Introdução aos Métodos de Investigação em Gestão de Recursos Humanos

c. Informática de Gestão de Recursos Humanos passa a designar-se Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos

d. Gestão do Desempenho e do Potencial muda o seu nome para Gestão do Talento e do Potencial

e. Planeamento Estratégico de Recursos Humanos passa a designar-se Gestão Estratégica de Recursos Humanos

f. Relações Laborais passa para Relações Laborais – Nacional e Internacional;

g. Gestão Administrativa de Pessoal passa a designar-se Gestão de Pessoas e Processos;

2. Remoção de algumas Unidades Curriculares do Plano de Curso, distribuindo algum do seu conteúdo por outras UCs

a. Análise e Gestão de Competências – O seu conteúdo será absorvido pela UC Gestão do Talento e do Potencial.

b. Socioeconomia Política da União Europeia – O conteúdo desta UC será distribuído pelas UCs Direito do Trabalho e Segurança Social e Relações Laborais – Nacional e Internacional.

3. Criação de novas Unidades Curriculares para acomodar os novos temas emergentes identificados.

a. Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação, para reforçar as competências digitais, e que serve de introdução à UC já existente

b. Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos, reforçando a importância de que esta área se reveste

Foi ainda considerada a importância de reforçar a realização de conferências e workshops convidando profissionais de diversos setores para dar aos estudantes uma visão das práticas e tendências atuais do sector. Propõe-se também a alteração do número de horas de estágio, de 240 para 300 horas.

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

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

As part of the internal quality assurance system, the study programme is evaluated annually by the self-evaluation committee, which is made up of the course director, teaching staff, students, graduates, external bodies and a representative of the quality management service.

The need to make changes to the Study Plan stems from:

- Information gathered from the RUC - Course Unit Reports of the various UCs and also from the RAC - Annual Course Reports, of the last 3 years;
- Recommendations made by the course's self-evaluation committee at its regular meetings, namely to adapt to the national and international context;
- Regular suggestions from the teaching team for updating content;
- Consultation with students and graduates, who play a fundamental role in this decision-making process, as they are faced with the need for a digital pedagogical revolution, which requires the teaching staff to update the UCs to more appealing content that is truly suited to the current context.

These changes fall into three distinct types, namely:

1. Changing the name of some Curricular Units to make them more appealing and up-to-date, while also updating their content whenever necessary.
  - a. Principles of Human Resources Management will be renamed Fundamentals of Human Resources Management;
  - b. Introduction to Social Science Methodology is renamed Introduction to Research Methods in Human Resources Management;
  - c. Informatics for Human Resources Management is renamed Information Systems for Human Resources Management;
  - d. Performance and Potential Management is renamed Talent and Potential Management;
  - e. Strategic Human Resources Planning is renamed Strategic Human Resources Management;
  - f. Labour Relations is renamed Labour Relations - National and International;
  - g. Administrative Personnel Management is renamed People and Process Management;
2. Removal of some Curricular Units from the Course Plan, distributing some of their content to other UCs.
  - a. Competence Analysis and Management - Its content will be absorbed by the Talent and Potential Management UC.
  - b. Socioeconomics Policy of the European Union - The content of this CU will be distributed among the Labour Law and Social Security and Labour Relations - National and International CUs.
3. Creation of new Curricular Units to accommodate the new emerging themes identified.
  - a. Introduction to Information and Communication Technologies, to reinforce digital competences, and which serves as an introduction to the existing UC;
  - b. Digital Transformation in Human Resources Management, reinforcing the importance of this area;

It was also considered important to reinforce the organisation of conferences and workshops inviting professionals from different sectors to give students an insight into current practices and trends in the sector.

It is also proposed to change the number of internship hours from 240 to 300.

### 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 Course

#### 4.1.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau

Área Científica	Sigla	ECTS	ECTS Mínimos
Área Livre	AL	0.0	29.0
Ciências Sociais e do Comportamento	CSC	52.0	
Direito	DTO	18.0	

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

Estatística	EST	6.0	
Gestão e Administração	GES	58.0	
Informática - programas não classificados noutras áreas de formação	INF	11.0	
Serviços de Segurança	SS	6.0	
Total: 7		Total: 151.0	Total: 29.0

**4.1.3. Observações (PT)**

[sem resposta]

**4.1.3. Observações (EN)**

[sem resposta]

**4.2. Unidades Curriculares****Mapa III - Análise de Funções, Recrutamento e Seleção****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Análise de Funções, Recrutamento e Seleção*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Analysis of Job Functions, Hiring 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):**

BSS

**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):**

175.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-60.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

7.0

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

• ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB - 60.0h

**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 elaborar análises de funções, considerando os métodos e materiais disponíveis;  
Compreender em que consiste a elaboração das análises de funções; Desenvolver descrições de funções;  
Compreender em que consistem as descrições de funções;  
Estabelecer a mais valia das descrições de funções para o processo de recrutamento;  
Perceber qual a mais valia do recrutamento dos colaboradores adequados e, aprender como fazê-lo. Compreender a ligação do recrutamento à seleção e justificar o seu emparelhamento, de acordo com os testes e contexto.*

**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 develop functional analysis, considering the available methods and materials; Understand what constitutes a functional analysis;  
Learn to develop job descriptions; Understand what job descriptions consist of;  
Establish the added value of job descriptions for the recruitment process; Realize the added value of recruiting suitable employees, and learn how to do it;  
Understand the link between recruitment and selection and justify their matching, according to the tests and context.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

- 1 Análise de Funções
  - 1.1 Definição, importância e objetivos Análise de Funções
    - 1.1.1 Informação necessária à análise de funções e técnicas de recolha;
    - 1.1.2 Métodos de recolha de informação;
    - 1.1.3 Descrição de Funções
- 2 Recrutamento
  - 2.1 Recrutamento: definição
    - 2.1.1 Tipos de Recrutamento;
    - 2.1.2 Métodos de recrutamento;
    - 2.1.3 Modelos explicativos das decisões dos candidatos
- 3 Seleção: dos testes às abordagens holísticas
  - 3.1 O que é a seleção
    - 3.1.1 Inventários de personalidade;
    - 3.1.2 A inteligência e a inteligência emocional;
    - 3.1.3 Instrumentos focalizados nos indivíduos;
    - 3.1.4 Testes específicos orientados para as funções a exercer pelos candidatos;
    - 3.1.5 Entrevistas: definições e tipos
      - 3.1.5.1 Estrutura;
      - 3.1.5.2 Dificuldades, Riscos e Enviesamentos;
      - 3.1.5.3 Orientações para o desenvolvimento de entrevistas mais eficazes);
    - 3.1.6 Assessment centres
  - 3.2 As novas tecnologias
  - 3.3 A globalização, a internacionalização das organizações
  - 3.4 Justiça e discriminação

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

- 1 Job Analysis
  - 1.1 Definition, importance and objectives of a job analysis
    - 1.1.1 Information necessary for the work analysis, and recommended techniques
    - 1.1.2 Information collection methods
    - 1.1.3 Job Descriptions
  - 2 Recruitment
    - 2.1 Recruitment: definition
      - 2.1.1 Types of Recruitment
      - 2.1.2 Recruitment methods
      - 2.1.3 Explanatory models of candidates' decisions
    - 3 Selection: from tests to holistic approaches
      - 3.1 What is selection
        - 3.1.1 Personality surveys or inventories
        - 3.1.2 Intelligence and emotional intelligence
        - 3.1.3 Instruments focused on individuals
        - 3.1.4 Specific tests oriented to the functions to be performed by candidates
        - 3.1.5 Interviews: definitions and types
          - 3.1.5.1 Structure
          - 3.1.5.2 Difficulties, Risks and Biases
          - 3.1.5.3 Guidelines for developing more effective interviews
        - 3.1.6 Assessment centers
      - 3.2 New technologies and web-based testing
      - 3.3 Globalization, internationalization of companies and selection
      - 3.4 Justice and positive discrimination

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

*Os conteúdos programáticos visam operacionalização de todos os objetivos da unidade curricular nas três áreas que a compõe. Através destes conteúdos programáticos pretende-se que o aluno de forma académicamente regulada possa desenvolver a progressão dos passos e conhecimentos necessários ao recrutamento e seleção dos candidatos mais aptos a garantir a eficiência e posterior eficácia na execução dos objetivos que a ele lhe serão propostos pela organização e que culminarão na contribuição para o seu sucesso no mercado.*

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

*The syllabus aims to operationalize all the learning outcomes of the course unit in the three areas that compose it. Through these syllabus the student in an academically regulated way will be able to develop the necessary skills that will allow him/her the necessary knowledge to elaborate an adequate work functional analysis that consequently will contribute to the adequate recruitment and selection of the most candidates that will guarantee the efficiency and subsequent effectiveness inherent to the goals that will be proposed to him/her by the organization. Lastly it is expected that in the future this will culminate in the contribution to their organization's success in the global market.*

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

*Método expositivo complementado com debate e clarificações, com vista à compreensão dos conceitos e teorias.  
Método demonstrativo, para que haja uma aplicação prática dos conceitos e teorias.  
Métodos ativos, com recurso a instrumentos utilizados na prática profissional e a estudos de caso para o desenvolvimento das competências técnicas na prática.*

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

*Expository method complemented with debate and clarifications, so that students understand concepts and theories.  
Demonstrative method, so that students learn the practical application of concepts and theories. Active methods, using instruments used in real occupational settings, and case studies for the development of technical and practical skills.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Teste de avaliação - 50%  
Trabalho de Grupo (Apresentação + Relatório Escrito) - 40%  
Participação nas aulas + Apresentação de Reflexão/Artigo Científico - 10%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Evaluation test - 50%  
Group Work (Presentation + Written Report) - 40%  
Class Participation + Presentation of Reflection/Scientific Article - 10%*

## 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 de avaliação adequam-se aos objectivos da unidade curricular, uma vez que, estão relacionadas com os saberes propostos nos objectivos, fomentam o treino e uso de instrumentos e métodos de aplicação prática, bem como, o processo de avaliação assegura a medição ajustada do nível de proficiência conseguido pelo aluno.*

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

*The teaching and assessment methodologies are in line with the intended learning outcomes of this specific curricular unit, considering that they are directly related to its learning and knowledge acquisition goals. Also, they encourage and allow the training and use of instruments and methods that are applied in real organizational scenarios. Furthermore, the evaluation process ensures the calibrated measurement of the level of proficiency that may be achieved by the students.*

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

Allen, D.G., & Vardaman, J.M. (2017). Recruitment and retention across cultures. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 153-181.

Barrick, M.R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 171-193.

Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977-1007.

Pina, M. (2022). *Ágil, A Transformação Organizacional para o Digital*. Principia Editora.

Rego, A., Cunha, M.P., Gomes, J., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C.A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª ed.)*. Edições Sílabo.

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

Allen, D.G., & Vardaman, J.M. (2017). Recruitment and retention across cultures. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 153-181.

Barrick, M.R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 171-193.

Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977-1007.

Pina, M. (2022). *Ágil, A Transformação Organizacional para o Digital*. Principia Editora.

Rego, A., Cunha, M.P., Gomes, J., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C.A. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (3ª ed.)*. Edições Sílabo.

### 4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

### 4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

## Mapa III - Comportamento Organizacional: Estruturas e Processos

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

*Comportamento Organizacional: Estruturas e Processos*

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

*Organisational Behaviour: Structures and Processes*

### 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):

BSS

### 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):

175.0

### 4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-60.0

### 4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

### 4.2.7. Créditos ECTS:

7.0

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

• PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA - 60.0h

### 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 unidade curricular *Comportamento Organizacional Estruturas e Processos* tem como objetivo dominar teoricamente e saber utilizar os modelos explicativos dos comportamentos de conflito, negociação e poder, bem como os fatores estruturais e os processos individuais, grupais e organizacionais que os condicionam; identificar os principais conceitos inerentes a esses mesmos fenómenos em contextos profissionais.

### 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 curricular unit - *Organizational Behavior Structures and Processes* - aims to theoretically master and know how to use the explanatory models of conflict, negotiation and power behavior, as well as the structural factors and the individual, group and organizational processes that condition them; Identify the main concepts inherent to these same phenomena in professional contexts.

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

Descrição dos conteúdos:

1. Conflito e negociação
  - 1.1 Conceitos e tipologias: Vantagens e desvantagens
  - 1.2. Como gerir
    - 1.3. Processos e dinâmicas de negociação
2. Poder e política
  - 2.1. Conceitos e abordagens políticas das organizações
  - 2.2. Bases e fontes de poder nas organizações
3. Estrutura organizacional
  - 3.1. Conceitos, estruturas e desenhos organizacionais: Modelos clássicos
  - 3.2. Conceitos, estruturas e desenhos organizacionais: Novas abordagens
4. Cultura Organizacional
  - 4.1. Definição da cultura organizacional
  - 4.2. Modelos de cultura organizacional

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

Description of contents:

1. Conflict and negotiation
  - 1.1. Concepts and typologies: Advantages and disadvantages
  - 1.2. How to manage
    - 1.3. Negotiation processes and dynamics
2. Power and politics
  - 2.1. Concepts and political approaches of organizations
  - 2.2. Bases and sources of power in organizations
3. Organizational structure
  - 3.1. Organizational concepts, structures and designs: Classic models
  - 3.2. Concepts, structures and organizational designs: New approaches
4. Organizational culture
  - 4.1. Definition of organizational culture
  - 4.2. Organizational culture models

## 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 desta unidade curricular foram delineados tendo em conta os objetivos previamente definidos. Estes serão abordados numa dinâmica baseada na consulta, interpretação e análise de casos, debates e convidados. Privilégia-se o foco nas mais diversas temáticas metodológicas na área de Comportamento Organizacional.

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

The contents of this curricular unit were designed taking into account the previously defined objectives. These will be addressed in a dynamic environment, based on consultation, interpretation and analysis of cases, debates and guest-speakers. Focus is given to the most diverse methodological themes in the area of Organizational Behavior.

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

Nesta UC a prática inovadora passa pelo diagnóstico e caracterização da estratégia de uma organização. Os alunos são encorajados a identificar uma organização, assim como caracterizar a sua estrutura, cultura e clima. Os alunos serão ainda encorajados a refletir e estabelecer ligações entre os resultados do seu diagnóstico realizado e aspetos da restante matéria lecionada em COEP e COIG.

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

In this CU, innovative practice involves diagnosing and characterizing an organization's strategy. Students are encouraged to identify an organization as well as characterize its structure, culture and climate. Students will also be encouraged to reflect and establish connections between the results of their diagnosis and aspects of the remaining subjects taught in COEP and COIG.

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Teste individual - 35%  
Projeto - Trabalho de grupo - 55%  
Participação - 10%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Individual test - 35%  
Project - Group work - 55%  
Participation - 10%

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

Privilégia-se as metodologias interativas, envolvendo os alunos no processo de ensino-aprendizagem centrado na análise de casos de estudo, grupos de discussão e convidados, assumindo-se estas como ferramentas basilares no alcance dos alvos curriculares previamente definidos. O método expositivo combinado com o trabalho realizado pela ação direta dos alunos permite não só a aquisição efetiva das competências chaves da unidade curricular, como também a aplicação futura das mesmas em contexto real de trabalho.

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

Privilege will be given to interactive methodologies, involving students in the teaching-learning process centered on the analysis of case studies, discussion groups and guests, assuming these as basic tools in reaching the curricular targets previously defined. The expository method combined with the work carried out by the direct action of the students allows not only the effective acquisition of the key competences of the curricular unit, but also their future application in a real work context.

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

Cunha, M. P., Rego, A., Cardoso, C., Cunha, R., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, 8ª Edição.  
Caetano, A., Neves, J. G., & Ferreira, J. M. C., (2021). *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações*. Lisboa: Edições Sílabo, 1ª Edição.  
Neves, J. G., Simões, E., & Garrido, M. V. (2015). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo, 3ª Edição.

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

Cunha, M. P., Rego, A., Cardoso, C., Cunha, R., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, 8ª Edição.  
Caetano, A., Neves, J. G., & Ferreira, J. M. C., (2021). *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações*. Lisboa: Edições Sílabo, 1ª Edição.  
Neves, J. G., Simões, E., & Garrido, M. V. (2015). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais: Teoria e prática*. Lisboa: Edições Sílabo, 3ª Edição.

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa III - Comportamento Organizacional: Indivíduos e Grupos****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Comportamento Organizacional: Indivíduos e Grupos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Organisational Behaviour: Individuals and Groups*

**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):**

*BSS*

**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):**

*175.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-60.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

*7.0*

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

*• PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA - 60.0h*

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

*• RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO - 60.0h*

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

*Nesta Unidade Curricular, pretende-se que os(as) alunos(as) sejam capazes de:*

*Aprofundar a vertente psico/sociológica da teoria organizacional, segundo uma perspetiva de investigação-ação;*

*Compreender a importância do comportamento individual, e dos pequenos grupos, e a forma como se relacionam;*

*Proporcionar conhecimentos e instrumentos de diagnóstico e avaliação individual e grupal, relevantes para a caracterização e diagnóstico de equipas eficazes;*

*Conhecer os princípios e as ferramentas da gestão do comportamento individual e grupal, baseada em evidências, no contexto da gestão de pessoas;*

## 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):

*In this Curricular Unit, it is intended that students are able to:*

*Deepen the psycho/sociological aspect of organizational theory, according to a perspective of action-research;*

*Understand the importance of individual behavior, and small groups, and the way they relate;*

*Provide knowledge and tools for diagnosis and individual and group assessment, relevant to the characterization and diagnosis of effective teams;*

*Know the principles and tools of individual and group behavior management, based on evidence, in the context of people management;*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*Descrição dos conteúdos:*

*1 - Introdução ao comportamento organizacional:*

*1.1 - Conceito de organização e comportamento organizacional.*

*2 - Os indivíduos nas organizações:*

*2.1 - Características individuais.*

*2.2 - Motivação.*

*2.3 - Enviesamentos perceptivos.*

*2.4 - Ajustamento pessoa - organização.*

*3 - Os pequenos grupos nas organizações:*

*3.1 - Teorias de eficácia, resiliência, e adaptação.*

*3.2 - Metodologias de diagnóstico e caracterização.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

*Description of contents:*

*1 - Introduction to organizational behavior:*

*1.1 - Concept of organization and organizational behavior.*

*2 - Individuals in organizations:*

*2.1 - Individual characteristics.*

*2.2 - Motivation.*

*2.3 - Perceptual biases.*

*2.4 - Person-organization fit.*

*3 - Small groups in organizations:*

*3.1 - Theories of efficacy, resilience, and adaptation.*

*3.2 - Diagnostic methodologies and characterization.*

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

*Os conteúdos programáticos da disciplina estão organizados por forma a assegurar a consecução dos objetivos propostos e das competências a desenvolver. Os temas estudados respondem cabalmente aos objetivos conceptuais, que são a compreensão científica das diferenças individuais e processos psicológicos nas organizações; a forma como estes influenciam o funcionamento e eficácia dos pequenos grupos (equipas) nas organizações; e os processos de diagnóstico e caracterização que são necessários para avaliação e intervir nas organizações segundo uma lógica de investigação-ação.*

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

*The syllabus of the discipline is organized in order to ensure the achievement of the proposed objectives and the skills to be developed. The topics studied fully respond to the conceptual objectives, which are the scientific understanding of individual differences and psychological processes in organizations; how they influence the functioning and effectiveness of small groups (teams) in organizations; and the diagnostic and characterization processes that are necessary for evaluating and intervening in organizations according to an action-research logic.*

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

*Nesta UC a prática inovadora passa pelo diagnóstico e caracterização de uma equipa real. Os alunos são encorajados a identificar uma equipa, caracterizar, diagnosticar e propor um plano de intervenção.*

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

*In this UC, innovative practice involves the diagnosis and characterization of a real team. Students are encouraged to identify a team, characterize, diagnose and propose an intervention plan.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste de avaliação individual - 35%*

*Projeto - Trabalho de grupo - 55%*

*Participação - 10%*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Individual assessment test - 35%  
Project - Group work - 55%  
Participation - 10%

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

*A exposição teórica dos conteúdos programáticos visa proporcionar aos alunos(as) o conhecimento mais atual e aprofundado das temáticas inerentes a este campo disciplinar, facilitando assim a base para a concretização dos objetivos de aprendizagem. Os estudos de caso, os auto-diagnósticos, a análise e discussão de artigos, bem como o projeto pretendem facilitar uma aprendizagem ativa por parte dos alunos(as) consolidando assim o atingimento dos objetivos de aprendizagem.*

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

*The theoretical exposition of the syllabus contents aims to provide students with the most up-to-date and in-depth knowledge of the themes inherent in this disciplinary field, thus facilitating the basis for achieving the learning objectives. Case studies, self-diagnoses, analysis and discussion of articles, as well as the project intend to facilitate active learning on the part of students, thus consolidating the achievement of learning objectives.*

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

- Almeida, P. L., Pimentel, D., & Marques-Quinteiro, P. (2021). *Equipas de Alto Desempenho . Ordem dos Psicólogos Portugueses. Lisboa;*

- Athieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). *Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness - R esearch. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior , 6 , 17-46;*

- Cunha, M. P. E., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão . (8.ª ed.) Editora RH.*

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

- Almeida, P. L., Pimentel, D., & Marques-Quinteiro, P. (2021). *Equipas de Alto Desempenho . Ordem dos Psicólogos Portugueses. Lisboa;*

- Athieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). *Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness - R esearch. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior , 6 , 17-46;*

- Cunha, M. P. E., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão . (8.ª ed.) Editora RH.*

### 4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

### 4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

## Mapa III - Desenvolvimento e Mudança Organizacional

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

*Desenvolvimento e Mudança Organizacional*

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

*Development and Organisational Change*

### 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):

BSS

## 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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• CATARINA JOANA VIEIRA GOMES - 60.0h

**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 concluir esta unidade curricular os alunos devem ser capazes de identificar, definir, compreender, e serem capazes de intervir ao nível dos seguintes aspetos:*

*O processo de mudança Modelos de mudança*

*Razões para resistir à mudança e formas de superá-la*

*O papel do RH na liderança da mudança*

*Como implementar mudanças*

*Explorar o desenvolvimento organizacional como uma abordagem específica para a mudança nas organizações, descrever sua evolução e considerar seu futuro*

*Aprender organizacionalmente, e desenvolver talentos*

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

*Upon completion of this course, students should be able to identify, define, understand, and be able to intervene in terms of the following aspects:*

*The change process*

*Change models*

*Reasons for resisting change and ways to overcome it*

*The role of HR in leading change*

*How to implement change*

*Explore organizational development as a specific approach to change in organizations, describe its evolution and consider its future*

*Organizational learning, and talent development*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. Mudança Organizacional e Desenvolvimento

1.1. O processo de mudança

1.2. Modelos de mudança

2. Resistência à mudança

2.1. Razões para resistir à mudança

2.2. Superar a resistência à mudança

3. Implementando Mudança

3.1. O papel dos RH na liderança e facilitação da mudança

3.2. O papel dos agentes de mudança

4. Mudança: um contexto para aprendizagem e desenvolvimento das organizações

4.1. Aprendizagem e desenvolvimento

4.2. Desenvolvimento de talentos e carreira

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. *Organizational Change and Development*
  - 1.1. *The change process*
  - 1.2. *Change models*
2. *Resistance to change*
  - 2.1. *Reasons for resisting change*
  - 2.2. *Overcoming resistance to change*
3. *Implementing Change*
  - 3.1. *The role of HR in leading and facilitating change*
  - 3.2. *The role of change agents*
4. *Change: a context for organizational learning and development*
  - 4.1. *Learning and development*
  - 4.2. *Talent and career development*

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

*Os conteúdos programáticos foram definidos de forma a permitir a criação das bases científicas e técnicas necessárias e fundamentais para o reconhecimento dos modelos de Gestão da mudança ao nível organizacional, bem como para facilitar a compreensão das condições de aplicabilidade dos mesmos em ambiente profissional.*

*Superada a fase de reconhecimento dos modelos de mudança, objetiva-se que os alunos consigam desenvolver processos cognitivos sustentados que permitam compreender a evolução deste fenómeno e de efetivar uma análise crítica da necessidade de formulação e implementação de práticas que possam minimizar a resistência e potenciar o desenvolvimento de recursos humanos, e consequentemente da organização.*

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

*The syllabus contents were defined in order to allow the creation of the necessary and fundamental scientific and technical bases for the recognition of change management models at the organizational level, as well as to facilitate the understanding of their applicability conditions in the professional environment.*

*Once the recognition phase of the models of change is overcome, the objective is for students to be able to develop sustained cognitive processes that allow them to understand the evolution of this phenomenon and to carry out a critical analysis of the need to formulate and implement practices that can minimize resistance and enhance human resource development, and consequently the development of the organization.*

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

*Através de um método ativo colocar o aluno no centro da resolução de problemas através da visualização de vídeos e pesquisa em sala de aula às questões que são colocadas, nomeadamente no estudo de casos reais de mudança e desenvolvimento.*

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

*Through an active method, the student is placed at the center of the problem solving activity by watching videos and researching in the classroom to find answers to the questions that are asked, namely through the study of real cases of change and development.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

- Teste de avaliação - 50%*
- Trabalho de Grupo - 35%*
- Trabalho de Grupo - 15%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

- Assessment test - 50%*
- Group work - 35%*
- Group work - 15%*

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

*A utilização enfática de uma metodologia de ensino mista, combinando métodos passivos para fornecer as bases teóricas, e de métodos ativos para assegurar a correta apreensão daquelas bases, afigura-se como uma combinação eficaz para a promoção de uma aprendizagem sustentada da matéria, aumentando a proficiência dos alunos nesta área.*

*Assim, o método expositivo de ensino confere maior eficácia à transmissão dos conceitos básicos facilitando a sua aquisição, promovendo um reforço da transmissão de informação relevante. Já o método interrogativo promove o envolvimento dos alunos numa discussão e reflexão conjuntas, à qual o docente confere propósito e sentido.*

*Quanto ao método de ensino ativo, a relevância do mesmo consiste da oferta aos estudantes da oportunidade de direcionar sua própria aprendizagem enquanto exploram seus conhecimentos em situações relativamente complexas.*

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

*The emphatic use of a mixed teaching methodology, combining passive methods to provide the theoretical bases, and active methods to ensure the correct understanding of those bases, seems to be an effective combination for the promotion of a sustained learning of the subject, increasing the student proficiency in this area.*

*Furthermore, the expository teaching method gives greater efficiency to the transmission of basic concepts, facilitating their acquisition, promoting a reinforcement of the transmission of relevant information. The interrogative method, on the other hand, promotes the students' involvement in a joint discussion and reflection, to which the teacher confers purpose and meaning.*

*As for the active teaching method, its relevance consists of offering students the opportunity to direct their own learning while exploring their knowledge in relatively complex situations.*

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

*Anderson, D.L.(2020). Organizational development: the process of leading organizational change (5th ed.). Sage.*

*Armstrong, M., & Taylor, S.(2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page Publishers.*

*Cameron, E., & Green, M.(2020). Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change (5th ed.). Kogan Page*

*Rothwell, W.J., Imroz, S.M. & Bakhshandeh, B.(2021). Organization Development Interventions Executing Effective Organizational Change . Routledge.*

*Stouten, J., Rousseau, D.M., & De Cremer, D.(2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. Academy of Management Annals, 12 (2), 752-788.*

*Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C.(2020). Human Resource Management (11th ed.). Pearson.*

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

*Anderson, D.L.(2020). Organizational development: the process of leading organizational change (5th ed.). Sage.*

*Armstrong, M., & Taylor, S.(2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page Publishers.*

*Cameron, E., & Green, M.(2020). Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change (5th ed.). Kogan Page*

*Rothwell, W.J., Imroz, S.M. & Bakhshandeh, B.(2021). Organization Development Interventions Executing Effective Organizational Change . Routledge.*

*Stouten, J., Rousseau, D.M., & De Cremer, D.(2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. Academy of Management Annals, 12 (2), 752-788.*

*Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C.(2020). Human Resource Management (11th ed.). Pearson.*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Direito do Trabalho e da Segurança Social****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Direito do Trabalho e da Segurança Social*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Labour Law and Social Security*

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

*DTO*

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

*LAW*

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

*Semestral 2ºS*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

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

*Semiannual 2nd S*

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

*150.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-60.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

*6.0*

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

*• MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO - 60.0h*

**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):**

*O Direito do Trabalho como ciência de interesse prático. Conhecimentos, capacidades e competências a adquirir. Conhecimentos nas áreas de formação, desenvolvimento, compensações, benefícios e relações laborais.*

**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 Labour Law as a science with practical interest. Knowledge, skills and competences acquired in training, development, compensation, benefits and industrial relations.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

*A duração e a organização do tempo de trabalho. Horários de trabalho. Flexibilidade do tempo de trabalho. O regime das férias. Princípios gerais. O local de trabalho. A retribuição. O regime das faltas. A suspensão do contrato de trabalho. A cessação dos contratos de trabalho: modalidades. Relações Coletivas de Trabalho. A negociação coletiva. Greve. A Segurança Social. Dimensões da noção de Segurança Social. Direito à Segurança Social. Regimes de Segurança Social. Financiamento da Segurança Social.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

*The duration and organization of working hours. Working hours flexibility. Holidays: general principles. Place of work. Pay and other forms of remuneration. Absences: definition and types. Suspension of the employment contract. Termination of employment contracts: modalities. Collective labour law. Workers collective representation structures. Collective labour agreements. Strike. Social Security. Dimensions and concept of Social Security. The right to the Social Security. Social Security regimes. Financing Social Security.*

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

*O conteúdo do programa é articulado com o objetivo de entender o Direito do Trabalho e a Seguridade Social como uma ciência de interesse prático, destacando sua importância na Gestão de Recursos Humanos.*

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

*The program contents are articulated with the objective of understanding of Labor Law and Social Security as a science of practical interest, highlighting its importance in Human Resources Management.*

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

*As aulas serão, na sua grande maioria, teórico-práticas, isto é contemplando sempre a possibilidade de os alunos aplicarem em termos práticos o conhecimento teórico previamente adquirido através da resolução de casos práticos.*

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

*Most of the classes will be theoretical-practical, i.e. they will always give students the opportunity to apply the theoretical knowledge they have previously learnt in practical terms by solving practical cases.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

Teste de avaliação - 55%  
Trabalho de Grupo - 35%  
Participação em sala de aula - 10%

**4.2.14. Avaliação (EN):**

Assessment test - 55%  
Group work - 35%  
Classroom participation - 10%

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

*O objetivo de fomentar a compreensão do Direito do Trabalho como ciência cujo objetivo visa regulamentar normativamente as relações de trabalho e o carácter eminentemente teórico-prático da unidade curricular torna-se coerente uma metodologia de estudo teórico-prática, que articule conhecimento teórico e aplicação prática desse conhecimento.*

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

*The objective of understanding labor law as a science whose objective is to regulate labor relations. The theoretical and practical character of the curricular unit becomes coherent with a methodology that articulates theoretical knowledge and practical application of this knowledge.*

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

MONTEIRO FERNANDES, António (2023) - *Direito do Trabalho*. 22.ª ed. Coimbra: Almedina. ISBN: 9789894013938  
REBELO, Glória (2021) *Trabalho, Emprego e Segurança Social- Vol. 2*. Lisboa: Edições Sílabo. ISBN: 9789895611881  
*Constituição da República Portuguesa, Código Civil e Código do Trabalho em edição atual.*

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

MONTEIRO FERNANDES, António (2023) - *Direito do Trabalho*. 22.ª ed. Coimbra: Almedina. ISBN: 9789894013938  
REBELO, Glória (2021) *Trabalho, Emprego e Segurança Social- Vol. 2*. Lisboa: Edições Sílabo. ISBN: 9789895611881  
*Constituição da República Portuguesa, Código Civil e Código do Trabalho em edição atual.*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

Empreendedorismo

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Entrepreneurship

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

AL

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

FA

**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:**

• PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO - 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):**

*Aquisição das bases teóricas que permitem a compreensão do objecto de estudo do Empreendedorismo e da Inovação, e das diferentes abordagens conceptuais relacionadas com estes temas na actualidade e no futuro.*

*Sensibilização dos alunos para a relevância do empreendedorismo e da criação de empresas.*

*Aquisição de conceitos necessários ao desenvolvimento do processo empreendedor: da ideia à criação do negócio, sua implementação e crescimento.*

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

*Acquisition of the theoretical bases that allow the understanding of the object of study of Entrepreneurship and Innovation, and of the different conceptual approaches related to these themes today and in the future.*

*Raising students' awareness of the relevance of entrepreneurship and business creation.*

*Acquisition of concepts necessary for the development of the entrepreneurial process: from the idea to the creation of the business, its implementation and growth.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. Empreendedorismo

Conceitos;

Uma perspetiva global sobre o empreendedorismo;

Intraempreendedorismo e empreendedorismo social;

O perfil do empreendedor;

A cultura empreendedora e a sua promoção;

Métricas de empreendedorismo.

2. O processo empreendedor

Identificação de oportunidades de negócio; Geração de ideias.

Avaliação das oportunidades de negócio;

Recursos para o desenvolvimento do negócio;

O modelo de negócio.

3. O plano de negócios

Importância, objetivos e componentes.

4. Elaboração do plano de negócios

5. Obtenção e fontes de financiamento.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. Entrepreneurship

Concepts;

*A global perspective on entrepreneurship and social entrepreneurship The profile of the entrepreneur; The entrepreneurial culture and its metrics.*

*The entrepreneurial process Identification of business opportunities Evaluation of business opportunities Resources for business development*

*The business plan*

*Importance, objectives and components*

*Preparation of the business plan*

*Obtaining and financing source*

## 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 desta unidade curricular foram delineados tendo em conta os objectivos previamente definidos. Para além da análise e discussão de textos que suportem a aquisição de conceitos e a compreensão do que é o empreendedorismo, também o processo empreendedor será abordado numa dinâmica baseada na análise de casos e na realização de actividades práticas que acompanham o desenvolvimento de um projecto empreendedor.

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

The contents of this curricular unit have been designed with the previously defined objectives in mind. In addition to the analysis and discussion of texts that support the acquisition of concepts and the understanding of what entrepreneurship is, the entrepreneurial process will also be addressed in a dynamic based on the analysis of cases and the realization of practical activities that accompany the development of an entrepreneurial project.

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

Análise expositiva de conceitos. Discussão de casos concretos de empreendedorismo. Incentivar o espírito crítico e o espírito empreendedor.

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

Expository analysis of concepts. Discussion of concrete cases of entrepreneurship. Encourage critical thinking and entrepreneurial spirit.

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Trabalho final - 50%  
Prova escrita - 50%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Final assignment - 50%  
Written test - 50%

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

O método expositivo permite a aquisição das bases teóricas respeitantes à compreensão do objeto de estudo do Empreendedorismo e Inovação e das diferentes abordagens conceptuais atuais, assim como refletir sobre tendências futuras. O mesmo método contribui para exposição sobre a sensibilização dos alunos para a relevância do empreendedorismo e da criação de empresas. As metodologias ativas suportadas no método learning by doing são fundamentais na aplicação dos conhecimentos teóricos utilizadas a casos práticos. Estas metodologias viabilizam a aquisição das seguintes competências: criatividade, inovação e autonomia, espírito crítico e responsabilidade, trabalho em equipa, organização e planeamento do trabalho, expressão oral e escrita e capacidade de pesquisa.

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

The expository method allows the acquisition of theoretical bases regarding the understanding of the object of study of Entrepreneurship and Innovation and the different current conceptual approaches, as well as reflecting on future trends. The same method contributes to exposing students' awareness of the relevance of entrepreneurship and business creation. The active methodologies supported by the learning by doing method are fundamental in the application of the theoretical knowledge used in practical cases. These methodologies enable the acquisition of the following skills: creativity, innovation and autonomy, critical spirit and responsibility, teamwork, organization and work planning, oral and written expression and research capacity.

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

Bento, P. (2023). *Fundamentos de Empreendedorismo Empresarial*. Ed. Sílabo, Lda;

Alex Osterwalder e Yves Pigneur (2020). *The Invincible Company: How to Constantly Reinvent Your Organization with Inspiration From the World's Best Business Models*.

David Epstein (2019). *Range: Why Generalists Triumph in a Specialized World*

Pereira, Sílvia (2020). *Gestão de Recursos Humanos: Conceitos e Aplicações*

Hofheinz Giacomoni, Cláudia e Bronzo, Marcelo (2021). *Inovação e Gestão de Recursos Humanos: Tendências e Perspectivas para o Trabalho do Futuro*.

Kogut Secches, Clarice e Dai Prá Martens, Cristina (2021) - *Empreendedorismo e Desenvolvimento de Competências*.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento**4.2.16. Bibliografia de consulta/existência obrigatória (EN):**

*Bento, P. (2023). Fundamentos de Empreendedorismo Empresarial. Ed. Sílabo, Lda;*

*Alex Osterwalder e Yves Pigneur (2020). The Invincible Company: How to Constantly Reinvent Your Organization with Inspiration From the World's Best Business Models.*

*David Epstein (2019). Range: Why Generalists Triumph in a Specialized World*

*Pereira, Sílvia (2020). Gestão de Recursos Humanos: Conceitos e Aplicações*

*Hofheinz Giacomoni, Cláudia e Bronzo, Marcelo (2021). Inovação e Gestão de Recursos Humanos: Tendências e Perspectivas para o Trabalho do Futuro.*

*Kogut Secches, Clarice e Dai Prá Martens, Cristina (2021) - Empreendedorismo e Desenvolvimento de Competências.*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa III - Estatística Aplicada às Ciências Sociais****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Estatística Aplicada às Ciências Sociais*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Applied Statistics in Social Sciences*

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

*EST*

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

*SStat*

**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):**

*150.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-60.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

*6.0*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

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

- ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES - 60.0h

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

- EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO - 2.0h
- MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO - 58.0h

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

*Os conhecimentos, capacidades e competências a adquirir estão intimamente relacionadas com os objectivos da u. c..., assim, por exemplo, face a um conjunto de dados, os alunos deverão saber utilizar técnicas da Estatística Descritiva, quer numericamente, quer graficamente, de modo a obterem adequadas interpretações do referido conjunto.*

### 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 knowledge, skills and competences to be acquired are closely related to the objectives of the university, so, for example, when faced with a set of data, students should know how to use techniques of Descriptive Statistics, either numerically or graphically, in order to obtain adequate interpretations of that set.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*Descrição dos conteúdos*

#### 1. Estatística Descritiva

*Conceitos fundamentais*

*Classificação de variáveis estatísticas Representação gráfica*

*Distribuição de frequências*

*Medidas de localização: média, moda, mediana e quartis*

*Medidas de dispersão: amplitude amostral, dispersão interquartil, variância e desvio padrão*

#### 2. Regressão Linear Simples

*Representação de dados bivariados Coeficiente de correlação linear*

*Modelo de regressão linear simples.*

#### 3. Introdução à Teoria das Probabilidade Conceitos fundamentais

*Álgebra de acontecimentos*

*Axiomas e regras do cálculo de probabilidade Probabilidade condicionada*

#### 4. Variáveis aleatórias

*Conceitos fundamentais*

*Classificação de variáveis aleatórias Função de probabilidade*

*Valor esperado e variância*

#### 5. Distribuição Normal

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

#### 1. Descriptive Statistics

*Basic concepts*

*Classification of variables*

*Frequency distributions and graphical representation*

*Measures of location: Mean, mode, median and quartiles Measures of dispersion*

#### 2. Simple Linear Regression

*Representation of bivariate data The linear correlation coefficient Linear regression model.*

#### 3. Introduction to Probability Theory

*Fundamental concepts Event algebra*

*Basic probability rules and axioms Conditional probability*

#### 4. Random Variables

*Basic concepts*

*Classification of random variables. Probability function.*

*Expected value and variance.*

#### 5. Normal Distribution

## 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 foi elaborado de acordo com os objectivos atrás evidenciados e devidamente identificados pelas etiquetas de 1) a 5). Para se alcançar o primeiro objectivo o programa contempla Introdução à Estatística Descritiva. Para o segundo objectivo é proporcionado o tópico Regressão Linear. Para o terceiro objectivo o programa integra o tópico Introdução à Teoria das Probabilidades subdividido pelos seguintes aspectos: noções fundamentais, probabilidade de um acontecimento e probabilidade condicional. Para o quarto o programa integra Introdução às variáveis aleatórias subdividido em conceitos fundamentais e parâmetros fundamentais. Para o quinto objectivo o programa contempla o tópico Distribuição normal, integrando o estudo quer da distribuição normal padrão, quer de distribuições normais não padrão, quer, também, de exemplos de aplicação.*

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

*The program was developed in accordance with the objectives outlined above and identified by topics 1) to 5). To achieve the first objective the course includes Introduction to Descriptive Statistics. For the second objective, the topic "Linear regression" is provided. For the third objective the course comprises the topic Introduction to Probability Theory subdivided by the following aspects: basic concepts, probability of an event and conditional probability. For the fourth, the course includes Introduction to random variables subdivided into fundamental concepts and parameters of a distribution. For the 5th objective, the program includes the topic "Normal distribution", including the study of both the standard normal distribution and non-standard normal distributions, as well as application examples.*

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

*Aplicável*

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

*Applicable*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Primeiro teste de avaliação - 45%  
Segundo teste de avaliação - 45%  
Participação e trabalho em aula - 10%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*First evaluation test - 45%  
Second evaluation test - 45%  
Participation and work in class - 10%*

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

*Como foi referido, anteriormente, as aulas são lecionadas em regime teórico-prático de modo que para cada tema são evidenciados os pré-requisitos necessários para a sua compreensão; depois é feita, de modo natural, a apresentação dos conceitos fundamentais à compreensão do tema; são apresentados exemplos e exercícios. A resolução de trabalhos de casa é muito útil pois, de acordo com a nossa experiência, tal se refletirá de forma muito positiva nos dois exames de frequência que os alunos serão solicitados a efetuar. É nossa convicção que tais metodologias estão bem adequadas aos objetivos apresentados.*

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

*As previously mentioned, the lectures are given in a theoretical-practical regime so that for each theme the necessary prerequisites for their understanding are presented first; then the presentation of the fundamental concepts to the understanding of the subject is made in a natural way; and finally examples and exercises are presented. Homework resolution is very useful because, according to our experience, this has reflected very positively in the two written tests that students will be asked to do. It is our belief that such methodologies are well suited to the objectives presented.*

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

*Healey, J. (2012). Statistics: A Tool for Social Research, 9th edition, Cengage Learning.  
Reis, E.; Andrade, M.; Calapez, T.; Melo, P. (2015). Estatística aplicada, volume 1. Edições Sílabo. Lisboa. 2007 ISBN 978-972-618-469-0  
Reis, E.; Andrade, M.; Calapez, T.; Melo, P. (2012). Exercícios de Estatística aplicada, volume 1. Edições Sílabo. Lisboa. ISBN 978-972-618-688-5  
Reis, E. (2009). Estatística Descritiva. Edições Sílabo. Lisboa.  
SociaisCordón-Franco, A., Lara-Martín, F. F., & Loureiro, M. J. (2023). Lipschitz and Wadge binary games in second order arithmetic. Annals of Pure and Applied Logic, 103301.*

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

Healey, J. (2012). *Statistics: A Tool for Social Research*, 9th edition, Cengage Learning.  
Reis, E.; Andrade, M.; Calapez, T.; Melo, P. (2015). *Estatística aplicada, volume 1. Edições Sílabo. Lisboa. 2007 ISBN 978-972-618-469-0*  
Reis, E.; Andrade, M.; Calapez, T.; Melo, P. (2012). *Exercícios de Estatística aplicada, volume 1. Edições Sílabo. Lisboa. ISBN 978-972-618-688-5*  
Reis, E. (2009). *Estatística Descritiva. Edições Sílabo. Lisboa.*  
SociaisCordón-Franco, A., Lara-Martín, F. F., & Loureiro, M. J. (2023). *Lipschitz and Wadge binary games in second order arithmetic. Annals of Pure and Applied Logic, 103301.*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Ethics, Social Responsibility and Sustainability

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

AL

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

FA

**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):**

100.0

**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:**

4.0

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

• REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ - 45.0h

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

• Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda - 45.0h

## 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):

- OA1. Entender o conceito de responsabilidade social e sua relação com o contexto empresarial como uma prática social necessária
- OA2. Identificar e analisar problemas e dilemas éticos, bem como discutir as suas implicações para os negócios
- OA3. Conhecer e instrumentalizar as melhores práticas para a governança corporativa
- OA4. Identificar e traçar estratégias para a implementação e gestão de um negócio sustentável ou de programas de responsabilidade social corporativa

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

- LG1. Understand the concept of social responsibility and its relationship with the business context as a necessary social practice
- LG2. Identify and analyze ethical problems and dilemmas, as well as discuss their implications for business
- LG3. Know and use the best practices for corporate governance
- LG4. Identify and outline strategies for the implementation and management of a sustainable business or corporate social responsibility programs

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- CP1. Responsabilidade social corporativa
  - 1.1 - A empresa e os desafios sociais e económicos
  - 1.2 - Definição de responsabilidade social corporativa
- CP2. O papel e a função dos negócios na sociedade
  - 2.1 - Ética nos negócios
  - 2.2 - Códigos de conduta
- CP3. A natureza e evolução da governança corporativa
  - 3.1 - Normas, proteção e segurança
  - 3.2 - O greening das economias e das empresas - o desafio da sustentabilidade
- CP4. Sustentabilidade - oportunidades e desafios
  - 4.1 - Gestão de um negócio sustentável
  - 4.2 - Incorporando a prática de responsabilidade social corporativa

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- S1. Corporate Social Responsibility
  - 1.1 - The corporate and the social and economic challenges
  - 1.2 - Defining corporate social responsibility
- S2. The role and function of business in society
  - 2.1 - Business ethics
  - 2.2 - Codes of behavior
- S3 - The nature and evolution of corporate governance
  - 3.1 - Standards, safety and security
  - 3.2 - The greening of economies and corporations the sustainability challenge
- S4 - Sustainability the opportunities and challenges
  - 4.1 - Managing a sustainable business
  - 4.2 - Embedding CSR practice

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

Esta UC apresenta e discute os conceitos de desenvolvimento sustentável, gestão ambiental, responsabilidade social corporativa, valor compartilhado, ética corporativa, modelos de negócios sociais e alianças estratégicas intersetoriais. São analisadas situações reais no contexto português e internacional quanto às práticas adotadas e resultados obtidos. São apresentadas e discutidas as principais ferramentas que as empresas estão a utilizar para permitir análise das oportunidades e riscos relacionados com as questões de sustentabilidade (ambiental e social). Além disso, ao tomarmos como base as melhores práticas em gestão no contexto global, a UC irá aproximar-se de temas como a responsabilidade social vinculada à transparência nas operações e no combate à corrupção. Dessa forma, a coerência entre os conteúdos e os objetivos é demonstrada por:

- OA1 ? CP1; CP3
- OA2 ? CP2; CP3
- OA3 ? CP2; CP3; CP4
- OA4 ? CP4

## 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):

*This course presents and discusses the concepts of sustainable development, environmental management, corporatesocial responsibility, shared value, corporate ethics, social business models and intersectoral strategic alliances. Realsituations in the Portuguese and international context are analyzed as to the practices adopted and results obtained. The main tools that companies are using to present the analysis of opportunities and risks related to sustainability (environmental and social) issues are presented and discussed. In addition, based on the best management practices in the global context, the course will address issues such as social responsibility linked to transparency in operations and the fight against corruption. Thus, consistency between content and objectives is demonstrated by:*

LG1 - S1; S3

LG2 - S2; S3

LG3 - S2; S3; S4

LG4 - S4

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

*Nesta UC são aplicadas metodologias pedagógicas como problem solving, análise crítica da teoria aplicada à realidade e debates individuais e em grupo sobre a atualidade, com base na teoria apresentada. Também são convidadas empresas, que apresentam aos alunos problemas reais.*

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

*In this course, pedagogical methodologies are applied, such as problem solving, critical analysis of theory applied to reality and individual and group debates on current affairs, based on the theory presented. Companies are also invited to present real problems to students.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Estudo de caso/análise de artigo ao longo do curso - 40%*

*Trabalho em grupo - 40%*

*Participação ativa e nas aulas - 20%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*Case study/article analysis throughout the course - 40%*

*Group work - 40%*

*Active and class participation - 20%*

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

*Além de dotar o estudante com os conhecimentos teóricos que norteiam a disciplina de Ética e Responsabilidade Social, a UC contribuirá para que o estudante desenvolva os pensamentos analítico e crítico para lidar com os dilemas e problemas típicos relacionados com a estratégia de sustentabilidade e da responsabilidade social corporativa, tendo em conta o interesse dos stakeholders e do tripé da sustentabilidade (social, ambiental e financeiro). Dessa forma, a concretização dos objetivos de acordo com as metodologias propostas acontece da seguinte forma:*

OA1: ME1; ME2

OA2: ME1; ME2; ME3

OA3: ME1; ME2; ME3

OA4: ME1; ME4

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

*In addition to providing the student with the theoretical knowledge that underlies the discipline of Ethics and Social Responsibility, the course will help the student develop analytical and critical thinking to deal with the dilemmas and typical problems related to the sustainability strategy and corporate social responsibility, taking into account the interest of stakeholders and the sustainability tripod (social, environmental and financial). Thus, the coherence between the learning objectives and the proposed methodologies is demonstrated by:*

LG1: TM1; TM2

LG2: TM1; TM2; TM3

LG3: TM1; TM2; TM3

LG4: TM1; TM4

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

Canon, T. (2012). *Corporate Responsibility: Governance, Compliance and Ethics in a sustainable Environment* (2. Ed.). Pearson.  
Ferrell, O.C., Fraedrich, J. e Ferrell, L. (2015). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (10th edition). Cengage Learning.  
Houdek, Petr. 2023. *The deep roots of cross-cultural differences in organizational behavior: Do human resource management education has to respect them?* *The International Journal of Management Education*, 21, <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100876>  
Inga, Kai, Storm, Liehr, Katharina, Lea Guenther, Elisabeth, Claire-Novak, Maria, Muhr, Sara. 2023. *Unconscious bias in the HRM literature: Towards a critical-reflexive approach*, *Human Resource Management Review*, 33 (3)  
Merrilyn Akpapuna, Eunju Choi, Douglas A. Johnson & Juan A. Lopez (2020) *Encouraging Multiculturalism and Diversity within Organizational Behavior Management*, *Journal of Organizational Behavior Management*, 40:3-4, 186-209

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

Canon, T. (2012). *Corporate Responsibility: Governance, Compliance and Ethics in a sustainable Environment* (2. Ed.). Pearson.  
Ferrell, O.C., Fraedrich, J. e Ferrell, L. (2015). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (10th edition). Cengage Learning.  
Houdek, Petr. 2023. *The deep roots of cross-cultural differences in organizational behavior: Do human resource management education has to respect them?* *The International Journal of Management Education*, 21, <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100876>  
Inga, Kai, Storm, Liehr, Katharina, Lea Guenther, Elisabeth, Claire-Novak, Maria, Muhr, Sara. 2023. *Unconscious bias in the HRM literature: Towards a critical-reflexive approach*, *Human Resource Management Review*, 33 (3)  
Merrilyn Akpapuna, Eunju Choi, Douglas A. Johnson & Juan A. Lopez (2020) *Encouraging Multiculturalism and Diversity within Organizational Behavior Management*, *Journal of Organizational Behavior Management*, 40:3-4, 186-209

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

Formação e Desenvolvimento

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Training and Development

**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):**

BSS

**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):**

175.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

7.0

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

• JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO - 60.0h

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

• DAMASCENO DIAS - 60.0h

• PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO - 60.0h

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

*Objetivos de Aprendizagem (OA):*

*OA1: Enquadrar a formação e desenvolvimento profissionais enquanto instrumento chave de gestão estratégica de recursos humanos;*

*OA2: Compreender o processo de análise de funções e modelos de competências para integrar estes conhecimentos no ciclo de formação;*

*OA3: Reconhecer e saber aplicar os diferentes procedimentos das etapas do ciclo da formação: diagnóstico, aprendizagem e transferência de conhecimentos, programação, orçamentação, implementação e avaliação de ações de formação formal;*

*OA4: Compreender os paradigmas de formação integrando-os no contexto estratégico da formação nas organizações, com ênfase nos métodos e técnicas baseadas na tecnologia;*

*OA5: Realizar um projeto prático (Dossier de formação) de diagnóstico de necessidades de formação num setor específico de atividade, apresentando propostas de intervenção com o seu respetivo planeamento, implementação e mecanismos de avaliação e controlo.*

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

*Learning Objectives (LO):*

*LO1: Frame professional training and development as a key tool for strategic human resources management;*

*LO2: Understand the process of analyzing roles and competency models to integrate this knowledge into the vocational training cycle;*

*LO3: Recognize and know how to apply the different procedures of the stages of the training cycle: diagnosis, learning and knowledge transfer, programming, budgeting, implementation and evaluation of formal vocational training actions;*

*LO4: Understand vocational training paradigms, integrating them into the strategic context of training in organizations, with an emphasis on technology-based methods and techniques;*

*LO5: Carry out a practical project (Vocational Training Dossier) for diagnosing training needs in a specific sector of activity, presenting intervention proposals with their respective planning, implementation and evaluation and control mechanisms.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*Conteúdos Programáticos (CP):*

*CP1: A importância da formação profissional no contexto organizacional*

*Introdução à formação e desenvolvimento;*

*Importância e objetivos da formação profissional;*

*Dimensão estratégica da formação.*

*CP2: Análise de funções*

*Métodos e técnicas tradicionais*

*Métodos e técnicas baseadas em tecnologia*

*CP3: Métodos e técnicas de desenvolvimento de competências*

*Métodos e técnicas tradicionais*

*Métodos e técnicas baseadas em tecnologias*

*Desenvolvimento dos colaboradores e gestão de carreiras*

*CP4: Operacionalização da formação*

*Diagnóstico das necessidades de formação*

*Aprendizagem e transferência de conhecimentos*

*Programação e implementação da formação*

*Orçamentação da formação*

*Avaliação da formação*

*CP5: Responsabilidade Social e o futuro da formação e desenvolvimento*

*Responsabilidade social, diversidade e aspetos legais*

*Os desafios da formação e desenvolvimento*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

*Syllabus (S):*

*S1: The importance of professional training in the organizational context*

*Introduction to training and development;*

*Importance and objectives of professional training;*

*Strategic dimension of training.*

*S2: Function Analysis*

*Traditional methods and techniques;*

*Technology-based methods and techniques.*

*S3: Skills development methods and techniques*

*Traditional methods and techniques;*

*Technology-based methods and techniques;*

*Employee development and career management.*

*S4: Operationalization of training*

*Diagnosis of training needs;*

*Learning and knowledge transfer;*

*Programming and implementation of training; Training budgeting;*

*Training evaluation.*

*S5: Social Responsibility and the Future of Training and Development*

*Social responsibility, diversity and legal aspects;*

*Future challenges of training and development.*

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

*A discussão sobre o papel da F&D na gestão estratégica das organizações (CP1) e os desafios à FDP (CP5) têm por objetivo enquadrar a F&D na gestão estratégica de recursos humanos (OA1) e facilitar a compreensão de novos paradigmas no contexto estratégico das organizações (OA4). A compreensão da análise de funções e os métodos de desenvolvimento de competências (CP2 e CP3) contribuem para os estudantes integrarem estes conhecimentos no ciclo de formação (OA3) e realizar um programa de formação (OA5). A gestão da formação formal - a gestão tática do ciclo da formação (CP4), contribui para o reconhecimento e aplicação dos diferentes procedimentos das etapas do ciclo de formação (OA3). Todos os CP's contribuem para o desenvolvimento da capacidade de realização de um diagnóstico de necessidades de formação num setor específico de atividade à escolha dos alunos e apresentação de propostas de intervenção alinhadas com resultado do diagnóstico realizado (OA5).*

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

*The discussion on the role of F&D in the strategic management of organizations (S1) and the challenges to FDP (S5) aim to frame F&D in the strategic management of human resources (LO1) and facilitate the understanding of new paradigms in the strategic context of organizations (LO4). Understanding job analysis and skills development methods (S2 and S3) help students to integrate this knowledge into the training cycle (LO3) and carry out a training program (LO5). Formal training management - tactical management of the training cycle (CP4), contributes to the recognition and application of the different procedures of the stages of the training cycle (LO3). All PC's contribute to the development of the capacity to carry out a diagnosis of training needs in a specific sector of activity chosen by the students and presentation of intervention proposals in line with the result of the diagnosis carried out (LO5).*

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

*Recurso a softwares específicos, nomeadamente virtual*

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

*Use of specific software, namely virtual*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Estudos de caso - 10%  
Teste de avaliação escrito - 50%  
Trabalho Individual - 40%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Case studies - 10%  
Written assessment test - 50%  
Individual work - 40%*

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

*A exposição teórica dos conteúdos programáticos visa proporcionar aos alunos o conhecimento mais actualizado e aprofundado dos temas inerentes a este campo disciplinar, facilitando assim a base para a consecução dos objectivos de aprendizagem. Os estudos de caso, a análise e discussão de artigos, bem como os trabalhos práticos visam facilitar a aprendizagem ativa dos alunos, consolidando assim a concretização dos objetivos de aprendizagem.*

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

*The theoretical exposition of the syllabus aims to provide students with the most up-to-date and in-depth knowledge of the themes inherent to this disciplinary field, thus facilitating the basis for achieving the learning objectives. The case studies, the analysis and discussion of papers, as well as the practical work are intended to facilitate active learning by students, thus consolidating the achievement of the learning objectives.*

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

*Caetano, A., Silva, S. Tavares, S., & Santos, S. (2014). Formação e desenvolvimento organizacional: Abordagens e casos práticos em Portugal . Lisboa: Editora Mundos Sociais.  
European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop] (2017). On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews ; 2016 update. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper . 61. <http://dx.doi.org/10.2801/414017>.  
Guile, D., & Unwin, L. (2019). The wiley hndbook of vocational education and training . New Jersey: Jonh Wiley & Sons.  
Noe, R. (2020). Employee training & development (8 th ed.) NY: McGraw-Hill.  
Pilz, M. (2012). The future of vocational education and training in changing world . Cologne: Springer. Tran, L.T., & Dempsey, K. (2017). Internationalization*

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

Caetano, A., Silva, S. Tavares, S., & Santos, S. (2014). *Formação e desenvolvimento organizacional: Abordagens e casos práticos em Portugal*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop] (2017). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews ç 2016 update. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper . 61.*  
<http://dx.doi.org/10.2801/414017>.

Guile, D., & Unwin, L. (2019). *The wiley hndbook of vocational education and training*. New Jersey: Jonh Wiley & Sons.

Noe, R. (2020). *Employee training & development (8 th ed.)* NY: McGraw-Hill.

Pitz, M. (2012). *The future of vocational education and training in changing world*. Cologne: Springer.

Tran, L.T., & Dempsey, K. (2017). *Internationalization*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

*Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Fundamentals of 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):**

MGMT

**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):**

175.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-60.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

7.0

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

• HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO - 60.0h

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

• MARIA ISABEL ALVES DUARTE - 60.0h

## 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):

- Conhecer as correntes teóricas e modelos explicativos em GRH;
- Perceber a integração da função Recursos Humanos no conjunto das funções organizacionais;
- Saber adaptar a GRH aos diversos 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):

- Know theoretical currents and HRM explanatory models;
- Understand human resources function in the context of others organizational functions;
- Know how to adapt HRM to different organizational contexts.

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Gestão de Recursos Humanos no contexto da evolução global: a diversidade da força de trabalho; o impacto da evolução tecnológica; alterações económicas; projeções futuras da força de trabalho.
2. O papel da Função Recursos Humanos. Conceito, objetivos e evolução. Perspetivas de evolução na Função Recursos Humanos: novos papéis, novas competências. A ética em gestão de recursos humanos.
3. Principais correntes teóricas com impacto na Função Recursos Humanos: Taylorismo; Escola das Relações Humanas; Teoria Geral dos Sistemas; Corrente Sócio-Técnica; Abordagem Contingencial; Teorias do Capital Humano; Gestão do Conhecimento.
4. A Função Recursos Humanos como parceiro estratégico. Políticas de Gestão de Recursos Humanos. O Marketing Interno. Introdução às práticas de Gestão de Recursos Humanos: Descrição e análise de funções; Recrutamento / seleção; Gestão de desempenho; Formação; Gestão de competências; Gestão de recompensas; Carreiras; Saúde e Segurança no Trabalho.

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. Human resource management in the context of global evolution: workforce diversity; the impact of technological evolution; economic changes; future workforce projections.
2. Human Resources Function role. Concept, goals and evolution. Perspectives for evolution in Human Resources Function: new roles, new skills. Ethics in human resource management.
3. Main theoretical currents with impact on Human Resources Function: Taylorism; Human Relations School; Systems Theory; Socio-Technical Current; Contingency Approach; Human Capital Theories; Knowledge management.
4. Human Resources Function as a strategic partner. Human Resource Management Policies. Internal Marketing. Introduction to Human Resource Management practices: Functions description and analysis; Recruitment / selection; Performance Management; Formation; Skills management; Rewards management; Careers; Occupational Health and Safety.

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

O objetivo da UC é proporcionar aos alunos uma compreensão global da Função RH, articulando a dimensão conceptual e teórica com a evolução das estruturas e modelos de organização da Função RH nas organizações. Neste contexto, o programa começa por abordar as principais escolas de pensamento e intervenção organizacional que tiveram maior expressão no desenvolvimento dos principais conceitos em GRH, desde as escolas clássicas até aos nossos dias e, depois enquadra os desenvolvimentos estruturais da função GRH para permitir aos alunos adquirirem a noção de que as estruturas de GRH, e os modelos de organização da função, dependem, também, das conceções que as organizações têm das finalidades e objetivos da Função GRH.

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

Curricular unit goal is provide students a global understanding of HR function, articulating conceptual and theoretical dimension with the evolution of structures and models of HR function organization. In this context, this discipline program begins by addressing main schools of thought and organizational intervention that had more expression in the development of the main concepts in HRM, from the classical schools to our days and, it then framed the structural developments of the HRM function to enable students to acquire function organization models, also depending on the designs that organizations have of the HRM function aims and objectives.

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

As aulas decorrerão com base numa metodologia teórico-prática, que se baseia numa breve apresentação do professor sobre as temáticas, seguida da consulta e análise dos alunos das temáticas do programa, com recurso a leituras comentadas, casos de simulação, utilização de casos práticos, exposições teóricas, discussão de textos e trabalhos de pesquisa feitos pelos alunos. Os alunos preparam os temas com base em pesquisas, apresentam e discutem-nos. A avaliação pode ser contínua ou através de um exame. A avaliação contínua é composta pela avaliação do desempenho do aluno durante o semestre, através de um teste (50% da nota) e da realização, apresentação e discussão de trabalhos individuais e grupais, sobre temas indicados pelos professores (50% da nota final).

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

*Classes will take place based on a theoretical-practical methodology, which is based on a brief presentation by teacher on the themes, followed by the consultation and analysis of students on the program's themes, using commented readings, simulation cases, practical cases, theoretical presentations, discussion of texts and research work done by students. Students prepare analysis sheets, in subgroups, on the main theoretical-conceptual schools that have influenced the developments of the HR Function throughout its brief history. Assessment can be continuous or through an exam. Continuous assessment results from student's performance evaluation during the semester, through a test (50% of the grade) and through preparation, presentation and discussion of individual and group works on topics indicated by teachers (50% of the final grade).*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Teste individual - 50%*

*Trabalhos individuais e grupais -elaboração , apresentação e discussão - 50%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Individual test - 50%*

*Individual and group work - preparation, presentation and discussion - 50%*

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

*As aulas decorrerão com base numa metodologia teórico-prática, com recurso a exposições teóricas, exemplos práticos, leituras comentadas, discussão de textos e trabalhos de pesquisa feitos pelos alunos, promovendo-se em cada aula que os alunos adquiram competências de pesquisa e trabalho em equipa. Os alunos preparam fichas de análise, em subgrupos, sobre as principais escolas teórico-conceptuais que influenciaram os desenvolvimentos da Função RH ao longo da sua breve história, motivando-se os alunos através do debate em torno das matérias lecionadas.*

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

*Classes will take place on a theoretical and practical methodology, with theoretical exhibitions, practical examples, commented readings, texts discussions and research work by students, promoting each class that students acquire research skills and teamwork skills. Students prepare analysis sheets, in subgroups, about main theoretical conceptual schools that influenced HR function development throughout their brief history, motivating students through the debate about the disciplines subjects.*

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

*Carvalho, L. C., Bernardo, M. R. M., Sousa, I. D. & Negas, M. C. (2021). Gestão das organizações. Uma abordagem integrada e prospetiva . Lisboa: Edições Sílabo.*

*Silva, V. P. G. & Reis, F. L. (2021). Capital humano. Temas para uma boa gestão das organizações Lisboa: Edições Sílabo.*

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

*Carvalho, L. C., Bernardo, M. R. M., Sousa, I. D. & Negas, M. C. (2021). Gestão das organizações. Uma abordagem integrada e prospetiva . Lisboa: Edições Sílabo.*

*Silva, V. P. G. & Reis, F. L. (2021). Capital humano. Temas para uma boa gestão das organizações Lisboa: Edições Sílabo.*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

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

*Gestão de Compensações e Benefícios*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Compensation and Benefits 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):**

MGMT

**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):**

175.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

7.0

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

• MARIA ISABEL ALVES DUARTE - 60.0h

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

• NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES - 60.0h  
• ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB - 60.0h

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

- Identificar o papel da inteligência emocional como compreensão e adaptação à realidade, tanto no contexto pessoal, como ferramenta operacional para enfrentar com eficácia problemas em contextos sociais e de trabalho.
- Reconhecer a importância da literacia emocional e identificar e caracterizar as diferentes competências da inteligência emocional, de acordo com os modelos de Goleman e de Salovey e Mayer.
- Desenvolver uma atitude positiva na tomada de decisões, explorando a aplicação das competências emocionais na vida pessoal e profissional.
- Compreender a importância dos instrumentos de controle das emoções, na resolução de problemas de crise, conflito e mudança no âmbito da gestão das pessoas.
- Perceber o papel das emoções nas organizações, quer ao nível das equipas quer ao nível das práticas e políticas 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):**

- Identify emotional intelligence role as understanding and adaptation to reality, both in personal context as an operational tool to effectively manage problems in social and work contexts.
- Recognizing emotional literacy importance and identifying and characterizing different emotional intelligence competencies, according to Goleman model and Salovey and Mayer model.
- Develop a positive attitude in decision making, exploring emotional skills application in personal and professional life.
- Understand control emotions instruments importance, solving problems of crisis, conflicts and changes in people management context.
- Understand the role of emotions in organizations, both in terms of teams and in terms of human resource management practices and policies.

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. *Antecedentes da inteligência emocional. A inteligência emocional e a tomada de decisões. As emoções como dimensões da compreensão e adaptação à realidade. As emoções nas organizações.*
2. *Conceito de "literacia emocional". Emoções primárias e emoções sociais. As competências da inteligência emocional.*
3. *A autoconsciência. Reconhecer as próprias emoções. Compreender as causas e consequências das emoções.*
4. *A autorregulação emocional. Estratégias de regulação emocional.*
5. *A automotivação. A importância das emoções positivas. O estado de fluxo.*
6. *As competências sociais da inteligência emocional. Inteligência emocional no trabalho.*
7. *A comunicação emocionalmente inteligente. Saber ouvir. Inspirar confiança.*
8. *A inteligência emocional e a liderança. Gestores emocionalmente inteligentes.*
9. *Plano pessoal de ação em inteligência emocional.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Background to emotional intelligence. Emotional intelligence and decision making. Emotions as dimensions that allow the understanding and adaptation to reality. Emotions in organizations.*
2. *Concept of "emotional literacy". Primary emotions and social emotions. Emotional intelligence skills.*
3. *Self-awareness. Recognizing your own emotions. Understanding the causes and consequences of emotions.*
4. *Emotional self-regulation. Emotional regulation strategies.*
5. *Self-motivation. The importance of positive emotions. The flow state.*
6. *The social skills of emotional intelligence. Emotional intelligence at work.*
7. *Emotionally intelligent communication. How to hear. Inspire confidence.*
8. *Emotionally intelligent and leadership. Emotionally intelligent managers.*
9. *Personal action plan on emotional intelligence.*

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

Os conteúdos da disciplina são coerentes com os objetivos propostos:

- *Proporcionam o conhecimento dos conceitos e teorias que explicam o funcionamento da inteligência humana, dando aos alunos os conhecimentos fundamentais sobre o tema;*
- *Conduzem à aprendizagem das diferentes emoções humanas, de acordo com os autores clássicos desta área;*
- *Identificam e treinam as diferentes expressões de cada emoção;*
- *Levam a aprender o controlo pessoal das emoções e o modo de ajudar os outros a controlar as suas próprias emoções;*
- *Ensinam a construir climas emocionais positivos, mesmo em situações difíceis.*

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

Discipline contents are consistent with proposed objectives:

- *They provide concepts and theories knowledge that explain the functioning of human intelligence, giving students fundamental knowledge about the thematic;*
- *They lead to different human emotions learning, according to classical authors of this area;*
- *Identify and train different expressions of each emotion;*
- *They lead to personal control of emotions learning and how to help others control their own emotions;*
- *They teach to build positive emotional environments, even in difficult situations.*

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

*Através de um método ativo os alunos deverão desenvolver o diagnóstico do seu nível de inteligência emocional, e com base em instrumentos facultados desenvolver um relatório que visa a implementação de estratégias de mudança pessoal e de desenvolvimento de competências de auto regulação que garantam a maximização da inteligência emocional dos alunos.*

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

*Through an active method, students should develop a diagnosis of their level of emotional intelligence, and based on the instruments provided, develop a report aimed at implementing strategies for personal change and development of self-regulation skills that guarantee the maximization of intelligence emotional.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste de avaliação - 50%*  
*Trabalho de Grupo (18% trabalho escrito e 7% apresentação) - 25%*  
*Relatório Individual - 25%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*Assessment test - 50%*  
*Group work (18% written work and 7% presentation) - 25%*  
*Individual report - 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 e aprendizagem é coerente com os objetivos:*

- *Pelas temáticas trabalhadas conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais visadas;*
- *Pelos seus exercícios de treino sistemáticos, conduz a um desempenho emocional tecnicamente suportado e ao desenvolvimento de um repertório alargado de respostas emocionais cognitivamente reguladas;*
- *Os métodos de avaliação incidem sobre estas vertentes teóricas e operacionais; asseguram por isso a correta avaliação da consecução dos objetivos de aprendizagem;*
- *Pelo trabalho de elaboração exigido, os alunos são induzidos a subir o seu nível conceptual e de raciocínio científico.*

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

*The teaching and learning methodology is consistent with the objectives:*

- *Themes worked lead to development of conceptual competences;*
- *For their systematic training exercises, leads to a technically supported emotional performance and development of a wider repertoire of cognitively regulated emotional responses;*
- *Evaluation methods focus on these theoretical and operational aspects; ensure the correct assessment of the learning objectives achievement;*
- *By required elaboration work, students are inducted to ascend their conceptual level and scientific reasoning.*

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

- D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence. Frontiers in Psychology, 14, 1096663.*
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. Emotion Review, 11 (2), 151-165.*
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 146 (2), 150-186.*
- Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). Emotion work: A work psychology perspective. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 139-172.*

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

- D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence. Frontiers in Psychology, 14, 1096663.*
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. Emotion Review, 11 (2), 151-165.*
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 146 (2), 150-186.*
- Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). Emotion work: A work psychology perspective. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 139-172.*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

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

*Gestão de Pessoas e Processos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Administrative Management of Personnel*

**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):**

*MGMT*

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento****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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES - 60.0h

**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):**

*Munir os alunos com técnicas de organização, conhecimentos práticos e conhecimentos estratégicos próprios da gestão de Recursos Humanos que permitam gerir, organizar e reorganizar um departamento/ área de Recursos Humanos.*

*Desenvolver a capacidade de análise, capacidade de decisão, capacidade de implementação, capacidade de controlo operacional Humanos e compreensão crítica das práticas de RH.*

*A UC vai permitir aos alunos o desenvolvimento de uma visão integrada; capacidade na relação com os diferentes interlocutores; capacidade nas diversas matérias da relação direta e indireta da função de gestão de Recursos Humanos; capacidade de analisar criticamente as situações; Capacidade de análise de métodos; capacidade de elaboração de documentos, instrumentos e políticas.*

**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 students with organizational techniques, practical knowledge and strategic knowledge of Human Resources management that allow managing, organizing and reorganizing a department / area of Human Resources.*

*Develop analysis capacity, decision-making capacity, implementation capacity, human operational control capacity and critical understanding of HR practices.*

*The UC will allow students to develop an integrated vision; capacity in the relationship with the different interlocutors; ability in the various matters of the direct and indirect relationship of the Human Resources management function; ability to critically analyze situations; Ability to analyze methods; ability to prepare documents, instruments and policies.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. A Função Operacional de recursos humanos;

2. A Organização (organização operacional);

3. Políticas de Recursos Humanos ;

a). Workshop políticas de recursos humanos;

4. Estrutura Organizacional; Desenho gráfico;

b). Workshop estrutura organizacional;

5. Estudo do Trabalho; Racionalização; Repartição; Balanceamento; Melhoria Continua e Lean; Construção de um novo modelo;

c). Workshop do estudo do trabalho;

6. Planeamento Anual de Recursos Humanos (PARH);

d). Workshop do PARH;

7. O Orçamento de custos de pessoal;

e). Workshop do orçamento custos de pessoal;

8. Controlo da Prestação do Trabalho; Controlo interno e externo e Auditoria;

9. Gestão e Processamento de Salários;

f). Workshop processamento salarial;

10. A digitalização - Tendências de GAP- HRD

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *The Operational Role of human resources;*
2. *The Organization (operating organization);*
3. *Human Resources Policies;*
  - a). *Workshop human resources policies;*
4. *Organizational Structure; Graphic design;*
  - b) *Organizational structure workshop;*
5. *Work Study; Rationalization; Breakdown; Balancing; Continuous Improvement and Lean; Construction of a new model;*
- C) *Work Study Workshop;*
6. *Annual Human Resources Planning (PARH);* d). *PARH workshop;*
7. *Budget for personnel costs;*
  - e) *Personnel costs budget workshop;*
8. *Control of Work Provision; Internal and external control and audit;*
9. *Salary Management and Processing;* f). *Wage processing workshop;*
10. *Digitization - GAP-HRD Trends*

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

*A introdução dos principais exemplos detalhados de aplicações, em domínios diversos, em especial na articulação com a gestão de recursos humanos, assegurando uma visão alargada, concreta mas também inovadora de GRH. Tal permitirá, não só o conhecimento aprofundado das aplicações, mas também a compreensão da ligação clara que possuem com a sua prática em contexto organizacional.*

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

*The introduction of key detailed examples of applications in a variety of domains, in particular in articulation with human resource management, ensuring a broad, concrete but also innovative view of HRM. This will allow not only the in-depth knowledge of the applications, but also the understanding of the clear connection they have with their practice in an organizational context.*

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

*Método ativo e método service based learning:*

- a) *Estudos de caso, e discussões de grupo;*
- b) *Pesquisa bibliográfica e autoestudo;*
- c) *Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo;*
- d) *Realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Método expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.*
- e) *Desenvolvimento de projeto gestão de pessoas com a introdução das temáticas abordadas na UC fazendo a transferência da teoria á prática. Apresentação, análise e discussão.*

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

*Active method and service based learning method:*

- a) *Case studies and group discussions;*
- b) *Bibliographic research and self-study;*
- c) *Analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study;*
- d) *Carrying out and defending practical work in an organizational context. Expository and interrogative method, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.*
- e) *Development of a people management project with the introduction of the themes covered in the UC, transferring theory to practice. Presentation, analysis and discussion.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

- Teste de avaliação - 60%*  
*Trabalho de Grupo Final - 30%*  
*Participação, envolvimento em aula e trabalhos - 10%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

- Assessment test - 60%*  
*Final Group Work - 30%*  
*Participation, involvement in class and work - 10%*

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

*Métodos que pretendem, não apenas dar a conhecer os principais procedimentos administrativos mas também desenvolver a capacidade de aplicação de técnicas e processos em contextos organizacionais, permitindo desenvolver capacidades de análise e objetividade permitindo a eficácia da Organização.*

## 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):

*Methods that intend not only to make known the main administrative procedures but also develop the ability to apply techniques and processes in organizational contexts, allowing to develop analysis and objectivity capacities allowing the effectiveness of the Organization.*

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

*Fernando B.,(2021).Gestão de Tempo e Organização do Trabalho.Pactor  
Reis, P. (2020).Cálculo e processamento salarial. Lidel.  
Reis, F Lopes.(2020). anual de Gestão das Organizações - Teoria e Prática  
Lopes, I T..(2020).Controlo de Gestão. 1ª edição. Actual Editora  
Vários.(2018).Do Orçamento ao Balanced Scorecard-A Evolução Para o Crescimento dos Resultados. Almedina  
Borrhalho,C.(2018).Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão.Silabo  
Leitão,J.F.(2018).Modernização Administrativa e Gestão da Qualidade.Colibri  
Attie,W.(2018).Auditoria-conceitos e Aplicações.Atlas  
Sá,J.P.(2017).Como elaborar o orçamento de uma empresa. Editor Bnomics  
PINTO, .P.(2014).Pensamento Lean.6ªedição.Lidel*

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

*Fernando B.,(2021).Gestão de Tempo e Organização do Trabalho.Pactor  
Reis, P. (2020).Cálculo e processamento salarial. Lidel.  
Reis, F Lopes.(2020). anual de Gestão das Organizações - Teoria e Prática  
Lopes, I T..(2020).Controlo de Gestão. 1ª edição. Actual Editora  
Vários.(2018).Do Orçamento ao Balanced Scorecard-A Evolução Para o Crescimento dos Resultados. Almedina  
Borrhalho,C.(2018).Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão.Silabo  
Leitão,J.F.(2018).Modernização Administrativa e Gestão da Qualidade.Colibri  
Attie,W.(2018).Auditoria-conceitos e Aplicações.Atlas  
Sá,J.P.(2017).Como elaborar o orçamento de uma empresa. Editor Bnomics  
PINTO, .P.(2014).Pensamento Lean.6ªedição.Lidel*

### 4.2.17. Observações (PT):

*[sem resposta]*

### 4.2.17. Observações (EN):

*[sem resposta]*

## Mapa III - Gestão do Talento e do Potencial

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

*Gestão do Talento e do Potencial*

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

*Management of Performance and Potential*

### 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):

*MGMT*

### 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):

*150.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• MARIA ISABEL ALVES DUARTE - 60.0h

**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):**

OA1. Identificar os objetivos de um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho;

OA2. Sistematizar os principais modelos conceptuais sobre gestão do desempenho e do potencial, caracterizando os seus principais componentes;

OA3. Conhecer as condições que influenciam a eficácia de um sistema de gestão de desempenho e do potencial e identificar formas de os otimizar;

OA4. Proceder à análise crítica de sistemas de gestão do desempenho e do potencial, identificando variáveis determinantes para o seu desenvolvimento, implementação e melhoria contínua.

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

LG1. Identify the different objectives of an integrated management system and performance evaluation;

LG2 . Systematise the main conceptual models on performance and potential management, characterizing its main components;

LG3. Know the conditions that influence the effectiveness of a performance and potential management system and identify ways to optimize them;

LG4 . Carry out a critical analysis of performance and potential management systems, identifying key variables for their development, implementation and continuous improvement.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

CP1. A Gestão do Desempenho, talento e potencial

1.1. Da avaliação à gestão de desempenho, talento e potencial

1.2. Os desafios da gestão do desempenho, talento e potencial

1.3. Fatores de influência do desempenho

CP2. Características da Avaliação de Desempenho

2.1. Enquadramento organizacional da avaliação

2.2. Atores, poderes e visão da realidade organizacional

2.3. Métodos e instrumentos

2.4. Formação e desenvolvimento dos avaliadores

2.4.1. Entrevistas de feedback e facilitação de planos de desenvolvimento

CP3. A Gestão do Desempenho/ talento e o Desenvolvimento do Potencial

3.1. A importância da Gestão por Competências-

3.2. O papel do Coaching e do Mentoring e sua aplicação

CP4. Conceção e implementação de Sistemas de Gestão do talento, do potencial e do Desempenho

4.1. Alinhamento político e estratégico

4.2. Etapas de desenv. e implementação de um sistema de gestão de desempenho e avaliação do potencial

4.3. Desenv. de Competências e Carreiras

4.4. Desafios futuros

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

*CP1. Managing performance, talent and potential*

*1.1 From evaluation to performance, talent and potential management*

*1.2 The challenges of managing performance, talent and potential*

*1.3 Factors influencing performance*

*CP2. Performance appraisal characteristics*

*2.1 Organisational framework for appraisal*

*2.2 Actors, powers and vision of organisational reality*

*2.3 Methods and instruments*

*2.4 Training and development of appraisers*

*2.4.1 Feedback interviews and facilitating development plans*

*CP3. Performance/talent management and developing potential*

*3.1. The importance of competency-based management*

*3.2 The role of Coaching and Mentoring and their application*

*CP4. Designing and implementing talent, potential and performance management systems*

*4.1. Political and strategic alignment*

*4.2 Stages in the development and implementation of a performance management and potential assessment system*

*4.3 Competence and career development*

*4.4 Future challenges*

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

*A coerência é revelada pela correspondência de cada objetivo de aprendizagem (AO) aos respetivos conteúdos programáticos (CP):*

*OA1: CP1; CP4*

*OA2: CP1; CP2; CP3; CP4*

*OA3: CP2; CP3; CP4*

*OA4: CP1; CP2; CP3; CP4*

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

*The consistency is revealed by the correspondence of each learning goal (LG) to a specific syllabus (S) item:*

*LG1: S1; S4*

*LG2: S1; S2; S3; S4*

*LG3: S2; S3; S4*

*LG4: S1; S2; S3; S4*

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

*Incluir também as metodologias inovadoras de suporte ao processo de ensino-aprendizagem utilizadas.*

*Metodologia dos modelos mentais- desenvolve e refina as competências de tomada de decisão e resolução de problemas.*

*Metodo interrogativo- refina as competências de criatividade, diálogo e reflexão. Metodo de realidade virtual- desenvolve a confiança e as competências em situação de simulação. Aprendizagem baseada na experiência, metodologia da dinâmica de grupo.*

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

*Also include the innovative methodologies used to support the teaching-learning process.*

*Mental models methodology - develops and refines decision-making and problem-solving skills.*

*Interrogative method - refines creativity, dialog and reflection skills. Virtual reality method - develops confidence and skills in simulation situations. Experience-based learning, group dynamics methodology.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*1ª Apresentação trabalho final - 65%*

*2ª Apresentação do trabalho final - 65%*

*Participação ativa nas aulas - 35%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*1st Presentation of final paper - 65%*

*2nd Presentation of final paper - 65%*

*Active participation in class - 35%*

**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):**

*A exposição teórica dos conteúdos programáticos (CP) visa proporcionar aos alunos(as) o conhecimento mais atual e aprofundado das temáticas inerentes a este campo disciplinar, facilitando assim a base para a concretização dos OA. Os estudos de caso, a análise e discussão de artigos, bem como o trabalho de grupo pretendem facilitar uma aprendizagem ativa por parte dos alunos(as) consolidando assim o atingimento dos OA.*

OA1: ME1; ME2; ME3

OA2: ME1; ME2; ME3

OA3: ME1; ME2; ME3

OA4: ME1; ME2

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

*The theoretical exposition of the Syllabus (S) intends to deliver to the students the most known and specific knowledge in this scientific area in order to facilitate the basic achievement of LG.*

*The case studies, the analysis and discussion of scientific papers, and the group assignment intends to facilitate a students' active learning process to consolidate the LG achievement.*

LG1: TM1; TM2; TM3

LG2: TM1; TM2; TM3

LG3: TM1; TM2; TM3

LG4: TM1; TM2

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

*Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. IBT Journal of Business Studies (JBS), 1(2).*

*Armstrong, M. (2018). Handbook of performance management (6th Edition). London: Kogan Aguinis, H. (2013). Performance management (3rd Edition). Pearson.*

*Franca, T. J. F., Mamede, H. S., Barroso, J. M. P., & dos Santos, V. M. P. D. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. HELIYON, 9(4), e14694*

*Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. Human Resource Management Review, 33(1), 100926.*

*Pulakos, E.D. & Mueller-Hanson, R.A. (2018). Transforming Performance Management to Drive Performance. Routledge.*

*Tarique, I. (Ed.). (2021). The Routledge companion to talent management. Routledge.*

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

*Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. IBT Journal of Business Studies (JBS), 1(2).*

*Armstrong, M. (2018). Handbook of performance management (6th Edition). London: Kogan Aguinis, H. (2013). Performance management (3rd Edition). Pearson.*

*Franca, T. J. F., Mamede, H. S., Barroso, J. M. P., & dos Santos, V. M. P. D. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. HELIYON, 9(4), e14694*

*Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. Human Resource Management Review, 33(1), 100926.*

*Pulakos, E.D. & Mueller-Hanson, R.A. (2018). Transforming Performance Management to Drive Performance. Routledge.*

*Tarique, I. (Ed.). (2021). The Routledge companion to talent management. Routledge.*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

*Gestão Estratégica de Recursos Humanos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Strategic Human Resources Management*

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):**

MGMT

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES - 60.0h

**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 e problematizar por que razão os gestores necessitam de analisar as implicações das suas estratégias na gestão das pessoas; Dominarem conceitos de estratégia empresarial; Conhecer e compreender os vários fatores para a definição de estratégias e processos; Conhecer as principais estratégias empresariais e como diagnosticar os seus impactos nas estratégias de RH. Conhecer as diferentes etapas dos processos de planeamento estratégico; Compreender a importância do Planeamento Estratégico de Recursos humanos; Conhecer e dominar diferentes perspetivas para o alinhamento entre as estratégias empresariais e as estratégias de RH para a GRH se tornar um parceiro estratégico; Conhecer as principais características de uma estratégia de RH eficaz. Saber planear os recursos humanos, global e específico, sabendo calcular a dimensão do sistema humano e correspondente carga de trabalho; Ter a competência para a definição de políticas de GRH, alinhadas com a estratégia global do negócio.

**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 and discuss why managers need to analyze the implications of their strategies on people management; Mastering business strategy concepts; Know and understand the various factors for the definition of strategies and processes; Know the main business strategies and how to diagnose their impacts on HR strategies. Know the different stages of the strategic planning processes; Understand the importance of Strategic Human Resources Planning; Know and master different perspectives for alignment between business strategies and HR strategies for HRM to become a strategic partner; Know the key features of an effective HR strategy. Know how to plan human resources, global and specific, knowing how to calculate the size of the human system and the corresponding workload; Have the competence to define HRM policies, aligned with the overall business strategy.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

- 1 Introdução à estratégia: o que é a estratégia, diferenças entre gestão estratégica e gestão operacional, lugar e importância da gestão estratégica nas organizações;*
- 2 Pensamento estratégico: Diferenças entre pensamento estratégico e Gestão estratégica, pensamento analítico e pensamento criativo, pensamento estratégico e planeamento estratégico;*
- 3 O Processo de planeamento estratégico: Estabelecer a missão, visão e valores, Definir objetivos estratégicos;*
- 4 Analisar o ambiente externo, Identificar a vantagem competitiva, determinar a posição competitiva pretendida;*
- 5 Alinhar os RH com a estratégia: Abordagens em gestão estratégica de RH, a importância e o propósito do planeamento estratégico de RH, estratégia corporativa e estratégia de RH. Diferentes tipos de estratégia: Estratégia corporativa, estratégia de negócio, e a estratégia de área funcional;*
- 6 A GRH como parceiro estratégico;*
- 7 Missão da GRH enquanto parceiro estratégico;*
- 8 Novos desafios estratégicos da GRH na sociedade 5.0.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

- 1. Introduction to strategy: what is strategy, differences between strategy management and operational management, place and importance of strategic management in organizations;*
- 2. Strategic thinking: Differences between strategic thinking and strategic management, analytical thinking and creative thinking, strategic thinking and strategic planning;*
- 3. The Strategic Planning Process: Establish Mission, Vision and Values, Set Strategic Objectives;*
- 4. Analyze the external environment, Identify the competitive advantage, determine the intended competitive position;*
- 5. Align HR with strategy: Approaches to HR strategic management, the importance and purpose of HR strategic planning, corporate strategy and HR strategy. Different types of strategy: Corporate strategy, business strategy, and functional area strategy;*
- 6. HRM as a strategic partner;*
- 7. HRM's mission as a strategic partner;*
- 8. New strategic HRM challenges in society 5.0.*

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

*Proporcionam o conhecimento dos conceitos e teorias que explicam o funcionamento da estratégia empresarial, dando aos alunos os conhecimentos fundamentais sobre o tema;*

*Conduzem à aprendizagem das diferentes perspetivas sobre estratégia e estratégia de RH, de acordo com os autores clássicos desta área;*

*Identificam e treinam as diferentes ferramentas de gestão.*

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

*Provide knowledge of the concepts and theories that explain the operation of business strategy, giving students the fundamental knowledge on the subject;*

*They lead to the learning of different perspectives on HR strategy and strategy, according to the classic authors of this area;*

*Identify and train the different management tools.*

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

*Método ativo e método service based learning:*

*a) Estudos de caso, e discussões de grupo;*

*b) Pesquisa bibliográfica e autoestudo;*

*c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo;*

*d) Realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Método expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.*

*e) Desenvolvimento de projeto empresarial complexo com a introdução prática da utilização de todas as ferramentas estratégicas aplicadas à gestão de recursos humanos. Apresentação, análise e discussão.*

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

*Active method and service based learning method:*

*a) Case studies and group discussions;*

*b) Bibliographic research and self-study;*

*c) Analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study;*

*d) Carrying out and defending practical work in an organizational context. Expository and interrogative method, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.*

*e) Development of a complex business project with the practical introduction of the use of all strategic tools applied to human resources management. Presentation, analysis and discussion.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Dois Teste escritos de avaliação individual - 60%  
Um Projeto (trabalho) final de grupo - 40%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Two individual written tests - 60%  
One final group project (assignment) - 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 e aprendizagem é coerente com os seus objetivos e conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais e práticas visadas, pelas suas componentes teóricas, e pelo treino de competências técnicas baseadas em exercícios e resolução de casos práticos.

Os métodos de avaliação visam conhecer o nível científico do raciocínio dos alunos; são, por isso, coerentes com os objetivos de aprendizagem.

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

The teaching and learning methodology is consistent with its objectives and leads to the development of the target conceptual and practical skills, its theoretical components, and the training of exercise-based technical skills and case-solving.

Assessment methods aim to know the scientific level of students' reasoning; They are therefore consistent with the learning objectives.

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

Alves dos Santos L. A. (2022). *Planeamento Estratégico e Gestão de Negócios*. Escolar Editora CARVALHO, J., & FILIPE, J. *Manual de Estratégia, Conceitos, Prática e Roteiro*. 4ª edição, Sílabo.

Lopes dos Reis F., Lopes dos Reis R.. (2022). *Manual de Estratégia Empresarial, Inovação e Empreendedorismo*. Edições Sílabo TEIXEIRA, S. (2020). *Gestão Estratégica*. 2ª edição. Escolar Editora.

FREIRE, A. (2020). *Estratégia - Criação de Valor Sustentável em Negócios Tradicionais e Digitais*. Bertrand Editora.

LOPES DA COSTA, R. (2019). *Estratégia Organizacional. Do estado da Arte à implementação Prática*. Actual Editora

LOPES, J.P., NASCIMENTO, M.M., DOMINGUEZ, C. e SILVA, H.S. (2019). *Educar para o Pensamento*

*Crítico na Sala de Aula, Planificação, estratégias e avaliação*. Editor: Pactor.

BEAUFRE, A. (2018). *Pensamento Estratégico. Antecipar as Ondas do Futuro*. 2ª edição. Universidade Católica.

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

Alves dos Santos L. A. (2022). *Planeamento Estratégico e Gestão de Negócios*. Escolar Editora CARVALHO, J., & FILIPE, J. *Manual de Estratégia, Conceitos, Prática e Roteiro*. 4ª edição, Sílabo.

Lopes dos Reis F., Lopes dos Reis R.. (2022). *Manual de Estratégia Empresarial, Inovação e Empreendedorismo*. Edições Sílabo TEIXEIRA, S. (2020). *Gestão Estratégica*. 2ª edição. Escolar Editora.

FREIRE, A. (2020). *Estratégia - Criação de Valor Sustentável em Negócios Tradicionais e Digitais*. Bertrand Editora.

LOPES DA COSTA, R. (2019). *Estratégia Organizacional. Do estado da Arte à implementação Prática*. Actual Editora

LOPES, J.P., NASCIMENTO, M.M., DOMINGUEZ, C. e SILVA, H.S. (2019). *Educar para o Pensamento*

*Crítico na Sala de Aula, Planificação, estratégias e avaliação*. Editor: Pactor.

BEAUFRE, A. (2018). *Pensamento Estratégico. Antecipar as Ondas do Futuro*. 2ª edição. Universidade Católica.

### 4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

### 4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

## Mapa III - Gestão Internacional de Recursos Humanos

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Gestão Internacional de Recursos Humanos

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

International Human Resources Management

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

AL

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

FA

**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) - T-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:**

• LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS - 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. Identificar as tendências macro do mundo atual e o seu impacto na gestão dos RH nas organizações: do internacional ao global forças e tendências.
2. Conhecer as diferentes dimensões culturais e suas implicações na gestão das pessoas, dos seus comportamentos e dos expatriados.
3. Saber definir critérios para a gestão de carreiras internacionais.
4. Conhecer e preparar as atividades ciclo de expatriação.
5. Desenvolver, no âmbito do Plano de Expatriação, políticas de recrutamento, adaptação e desenvolvimento de carreira.
6. Saber como implementar metodologias de avaliação de desempenho e gestão de compensações e benefícios.
7. Acompanhar o regresso do quadro e o desenvolvimento subsequente da carreira.

**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. Identify the macro trends in the current world and their impact on HR management in organizations: from international to global - strengths and trends.
2. To know the different cultural dimensions and their implications for the management of people, their behavior and expatriates.
3. To know how to define criteria for the management of international careers.
4. To know and prepare the expatriation cycle activities.
5. To develop, within the Expatriation Plan, recruitment, adaptation and career development policies.
6. To know how to implement performance evaluation and compensation and benefit management methodologies.
7. Monitor the return of staff and subsequent career development.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):***1. Enquadramento**1.1. Globalização e integração de mercados**1.2. Efeitos na mundialização da economia na gestão de pessoas**2. Gestão intercultural**2.1. Dimensões culturais essenciais**2.2. Impacto do contexto cultural na GIRH**3. Vectores essenciais da GIRH.**3.1. A diferença entre gestão internacional e nacional de recursos humanos**3.2. Estratégias de GIRH**3.3. Fatores determinantes da internacionalização de recursos humanos**3.4. Motivação para missões internacionais 3.5. Desafios da internacionalização de RH .**4. Plano de expatriação**4.1. Recrutamento, seleção e preparação do processo de expatriação**4.2. Organização do plano: formação e ajustamento ao país de acolhimento**4.3. Gestão do plano de expatriação: avaliação de desempenho, gestão de compensações e benefícios e gestão da carreira;**5. Repatriamento e integração na organização***4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):***1. Framework**1.1. Globalization and market integration**1.2. Effects of the globalization on HR management**2. Intercultural management**2.1. Essential cultural dimensions**2.2. Impact of cultural context on IHRM**3. Essential IHRM vectors.**3.1. The difference between international and national human resources management**3.2. IHRM Strategies**3.3. Determining factors in the internationalization of human resources**3.4. Motivation for international missions**3.5. Challenges of HR internationalization**4. Expatriation plan**4.1. Recruitment, selection and preparation of the expatriation process**4.2. Organization of the plan: training and adjustment to the host country**4.3. Management of the expatriation plan: performance evaluation, management of compensation and benefits and career management;**5. Repatriation and integration into the organization***4.2.12. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):**

*O estudo dos processos de integração de mercados, bem como das características dominantes do funcionamento das empresas que se internacionalizam permite identificar as tendências de funcionamento global das empresas e a importância da gestão internacional de pessoas na nova contextura. A abordagem da gestão intercultural e das dimensões culturais confere a possibilidade de compreender as idiosincrasias culturais e os comportamentos que os expatriados devem assumir em face de realidades culturais distintas.*

*O estudo das políticas de gestão de GRH em contexto internacional destina-se a permitir definir modelos e critérios para a gestão de carreiras internacionais*

*A abordagem do Plano de Expatriação, nas suas diferentes fases, estabelece as bases para que seja possível gerir e acompanhar as atividades dos expatriados*

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

*The study of market integration processes, as well as the dominant characteristics of the functioning of companies that are internationalized, allows the identification of trends in the global functioning of companies and the importance of international people management in the new context.*

*The approach of intercultural management and cultural dimensions gives the possibility to understand the cultural idiosyncrasies and the behaviours that expatriates must assume in the face of different cultural realities.*

*The study of HRM management policies in an international context is intended to allow the definition of models and criteria for the management of international careers.*

*The Expatriation Plan approach, in its different phases, establishes the bases so that it is possible to manage and monitor the activities of expatriates*

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

*-Aprendizagem baseada na resolução de problemas e na utilização de pensamento crítico;*

*-Metodologias interativas, consubstanciadas em estudo de casos, jogos pedagógicos, simulações, miniensaios e debates;*

*-Aprendizagem colaborativa.*

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

*-Learning based on problem solving and the use of critical thinking;*

*-Interactive methodologies, embodied in case studies, pedagogical games, simulations, mini essays and debates;*

*-Collaborative learning.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Apresentação do 1º trabalho - 20%*

*Apresentação de 2º trabalho - 20%*

*Teste - 40%*

*Envolvimento, participação no processo - 20%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Presentation of 1st paper - 20%*

*Presentation of 2nd assignment - 20%*

*Test - 40%*

*Involvement, participation in the process - 20%*

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

*A exposição e síntese de conceitos permite desenvolver as competências básicas, a partir das quais é possível, em fase ulterior, a pesquisa apoiada de bibliografia;*

*A discussão dos temas de referência assegura uma interiorização consistente da problemática da internacionalização, gestão intercultural e gestão dos ciclos de expatriação, nas múltiplas vertentes;*

*Os trabalhos de grupo contribuem para a aquisição de uma perspetiva mais sólida e revisão de modelos, em particular ao nível das dimensões culturais e das consequências no processo de expatriação;*

*A apresentação de slides de apoio à matéria facilita o contacto personalizado com os problemas abordados;*

*A reflexão grupal sobre casos de expatriação desenvolve, por remissão para modelos de sucesso, as atitudes adequadas à GIRH.*

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

*The exposure and synthesis of concepts allows the development of basic skills, from which it is possible, at a later stage, to support bibliographic research;*

*The discussion of the reference themes ensures a different approach to the problems of internationalization, intercultural management and management of expatriation cycles, in multiple aspects;*

*Group work contributes to the acquisition of a more solid perspective and revision of models, particularly in terms of cultural dimensions and consequences in the expatriation process;*

*The slide presentation to support the subject facilitates personalized contact with the problems addressed;*

*Group reflection on expatriation cases develops, by reference to successful models, appropriate attitudes to IHRM.*

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

- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow & Vernon, G. (2016). *International Human Resources Management*. CIPD - Kogan Page; 4 edition. ISBN-13: 978-1843983750
- De Cieri, H., Sanders, K., & Lin, C. (2022). *International and comparative human resource management: an Asia/Pacific perspective*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60 (1), 116-145.
- Dowling, P., Festing, M., Engle, A. (2017) *International Human Resources Management*. Nelson Education, Ltd; 7 edition. ISBN 13: 9781473719026;
- Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). *Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis*. *Journal of World Business*, 56 (2), 101185.
- Rego, A & Pina e Cunha, M.. (2009) *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Editora RH. ISBN: 9789728871246

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

- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow & Vernon, G. (2016). *International Human Resources Management*. CIPD - Kogan Page; 4 edition. ISBN-13: 978-1843983750
- De Cieri, H., Sanders, K., & Lin, C. (2022). *International and comparative human resource management: an Asia/Pacific perspective*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60 (1), 116-145.
- Dowling, P., Festing, M., Engle, A. (2017) *International Human Resources Management*. Nelson Education, Ltd; 7 edition. ISBN 13: 9781473719026;
- Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). *Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis*. *Journal of World Business*, 56 (2), 101185.
- Rego, A & Pina e Cunha, M.. (2009) *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Editora RH. ISBN: 9789728871246

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Human Resource Analytics****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Human Resource Analytics

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Human Resource Analytics

**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):**

MGMT

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-52.5

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES - 52.3h

**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 e problematizar por que razão os gestores necessitam de analisar, medir e controlar as implicações das suas estratégias na gestão das pessoas; Dominar conceitos analíticos empresariais; Conhecer e compreender os vários fatores para a definição de estratégias, tomadas de decisão; Conhecer as principais estratégias empresariais e como diagnosticar os seus impactos.

Conhecer e desenvolver a utilização das diferentes etapas dos processos de HR Analíticas;

Saber coletar, diagnosticar e relacionar informação de recursos humanos, global e específico, Saber calcular a dimensão do sistema humano e correspondentes implicações; Ter a competência para uma tomada de decisão adequada e eficaz; Saber implementar, medir e controlar ações alinhadas com a estratégia global do negócio. Desenvolver capacidade crítica e integrativa; Adquirir uma visão estratégica.

**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 and discuss why managers need to analyse, measure and control the implications of their strategies in people management; Mastering business analytical concepts; Know and understand the various factors for defining strategies, decision making; Know the main business strategies and how to diagnose their impacts.

Know and develop the use of the different stages of Analytical HR processes;

Know how to collect, diagnose and relate human resources information, global and specific, Know how to calculate the size of the human system and corresponding implications; Have the competence to make an adequate and effective decision; Knowing how to implement, measure and control actions aligned with the overall business strategy. Develop critical and integrative capacity; Acquire a strategic vision.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. Conceitos base e aplicabilidade:

Definição de HR Analytics; Objetivos, aplicações e dimensões dos HR Analytics; Importância dos HR Analytics na estratégia da empresa; O futuro dos HR Analytics.

2. Dados e sistemas de informação HR Analytics:

Fontes de informação e de dados; Modelos de recolha, análise e reporting; HR Analytics e sistemas; Monitorização.

3. Análise e Tomada de decisão

Análise preditiva de negócio; Estratégias de Análise; Tomada de decisão.

(O que é o People Analytics; Como funciona o People Analytics; Indicadores de gestão;

Dados, resultados e estatísticas do impacto do People analytics; Qual é a influência do Big Data e IA no RH, na gestão de pessoas;

Quais as vantagens do People Analytics; Como aplicar o People Analytics no RH;

Como utilizar o Analytics nos processos de RH; As tendências de People Analytics; O People Analytics e o RH estratégico)

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. Basic concepts and applicability:

Definition of HR Analytics; Objectives, applications and dimensions of HR Analytics; Importance of HR Analytics in the company's strategy; The future of HR Analytics

2. HR Analytics data and information systems:

Information and data sources; Collection, analysis and reporting models; HR Analytics and Systems; Monitoring.

3. Analysis and Decision Making:

Predictive business analytics; Analysis Strategies; Decision making.

(What is People Analytics; How People Analytics works; Management indicators;

People analytics impact data, results and statistics; What is the influence of Big Data and AI in HR, in people management;

What are the advantages of People Analytics; How to apply People Analytics in HR;

How to use Analytics in HR processes; People Analytics trends; People Analytics and Strategic HR)

## 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):

*Proporciona o conhecimento dos conceitos e teorias que explicam o funcionamento do Human Resources Analytics (HR Analytics), dando aos alunos os conhecimentos fundamentais sobre o tema;*

*Conduz à aprendizagem das diferentes perspetivas e utilização sobre o HR Analytics e estratégia de RH, de acordo com os autores mais atuais desta área/temática;*

*Permite identificar e treinar as diferentes ferramentas de gestão.*

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

*Provides knowledge of the concepts and theories that explain the functioning of Human Resources Analytics (HR Analytics), giving students fundamental knowledge on the subject;*

*It leads to the learning of different perspectives and uses about HR Analytics and HR strategy, according to the most current authors in this area/theme;*

*It allows to identify and train the different management tools.*

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

*Método ativo e método service based learning:*

*a) Estudos de caso, e discussões de grupo;*

*b) Pesquisa bibliográfica e autoestudo;*

*c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo;*

*d) Realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Método expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.*

*e) Desenvolvimento de projeto gestão de pessoas com a introdução das temáticas abordadas na UC fazendo a transferência da teoria á prática. Apresentação, análise e discussão.*

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

*Active method and service based learning method:*

*a) Case studies and group discussions;*

*b) Bibliographic research and self-study;*

*c) Analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study;*

*d) Carrying out and defending practical work in an organizational context. Expository and interrogative method, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.*

*e) Development of a people management project with the introduction of the themes covered in the UC, transferring theory to practice. Presentation, analysis and discussion.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*2 Teste escritos de avaliação individual*

*2 Trabalho de Grupo (trabalho 1: análise crítica de artigo*

*(trabalho 2: desenvolvimento e aplicação dos conteúdos programáticos da UC.*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*2 Written tests for individual assessment*

*2 Group assignments (assignment 1: critical analysis of an article)*

*(assignment 2: development and application of the course syllabus.*

### 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 e aprendizagem é coerente com os seus objetivos e conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais e práticas visadas, pelas suas componentes teóricas, e pelo treino de competências técnicas baseadas em exercícios e resolução de casos práticos.*

*Os métodos de avaliação visam conhecer o nível científico do raciocínio dos alunos; são, por isso, coerentes com os objetivos de aprendizagem.*

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

*The teaching and learning methodology is coherent with its objectives and leads to the development of the conceptual and practical competences aimed at, due to its theoretical components, and the training of technical competences based on exercises and solving practical cases.*

*Assessment methods aim to know the scientific level of students' reasoning; they are therefore consistent with the learning objectives.*

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

Corte-Real, N. (2022). *Big Data & Analytics. Influência*  
N Khan, D Millner. (2020). *Introduction to people analytics: A practical guide to data-driven HR*. ebooks.google.comLopes, I T.  
(2020). *Controlo de Gestão*. 1ª edição. Actual Editora  
Caldeira J.(2018). *100 Indicadores da Gestão - Key Performance Indicators*. Actual Editora Borrvalho, C. (2018). *Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão*. Silabo  
Vários.(2018). *Do Orçamento ao Balanced Scorecard-A Evolução Para o Crescimento dos Resultados*. Almedina  
Giermindl, L., Strich, F., Christ, O., Leicht-Deobald, U. & Redzeqi, A. (2021). *The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees*. *European journal of information systems*.  
Diez, F., Bussin, M. & Lee, V. (2019). *Fundamentals of HR Analytics: A Manual on Becoming HR Analytical*. Emerald Group Publishing. Uk.

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

Corte-Real, N. (2022). *Big Data & Analytics. Influência*  
N Khan, D Millner. (2020). *Introduction to people analytics: A practical guide to data-driven HR*. ebooks.google.comLopes, I T.  
(2020). *Controlo de Gestão*. 1ª edição. Actual Editora  
Caldeira J.(2018). *100 Indicadores da Gestão - Key Performance Indicators*. Actual Editora Borrvalho, C. (2018). *Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão*. Silabo  
Vários.(2018). *Do Orçamento ao Balanced Scorecard-A Evolução Para o Crescimento dos Resultados*. Almedina  
Giermindl, L., Strich, F., Christ, O., Leicht-Deobald, U. & Redzeqi, A. (2021). *The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees*. *European journal of information systems*.  
Diez, F., Bussin, M. & Lee, V. (2019). *Fundamentals of HR Analytics: A Manual on Becoming HR Analytical*. Emerald Group Publishing. Uk.

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Inteligência Emocional****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Inteligência Emocional*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Emotional Intelligence*

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

AL

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

FA

**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):**

*100.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - T-45.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

4.0

**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):**

- Identificar o papel da inteligência emocional como compreensão e adaptação à realidade, tanto no contexto pessoal, como ferramenta operacional para enfrentar com eficácia problemas em contextos sociais e de trabalho.
- Reconhecer a importância da literacia emocional e identificar e caracterizar as diferentes competências da inteligência emocional, de acordo com os modelos de Goleman e de Salovey e Mayer.
- Desenvolver uma atitude positiva na tomada de decisões, explorando a aplicação das competências emocionais na vida pessoal e profissional.
- Compreender a importância dos instrumentos de controle das emoções, na resolução de problemas de crise, conflito e mudança no âmbito da gestão das pessoas.
- Perceber o papel das emoções nas organizações, quer ao nível das equipas quer ao nível das práticas e políticas 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):**

- Identify emotional intelligence role as understanding and adaptation to reality, both in personal context as an operational tool to effectively manage problems in social and work contexts.
- Recognizing emotional literacy importance and identifying and characterizing different emotional intelligence competencies, according to Goleman model and Salovey and Mayer model.
- Develop a positive attitude in decision making, exploring emotional skills application in personal and professional life.
- Understand control emotions instruments importance, solving problems of crisis, conflicts and changes in people management context.
- Understand the role of emotions in organizations, both in terms of teams and in terms of human resource management practices and policies.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. Antecedentes da inteligência emocional. A inteligência emocional e a tomada de decisões. As emoções como dimensões da compreensão e adaptação à realidade. As emoções nas organizações.
2. Conceito de "literacia emocional". Emoções primárias e emoções sociais. As competências da inteligência emocional.
3. A autoconsciência. Reconhecer as próprias emoções. Compreender as causas e consequências das emoções.
4. A autorregulação emocional. Estratégias de regulação emocional.
5. A automotivação. A importância das emoções positivas. O estado de fluxo.
6. As competências sociais da inteligência emocional. Inteligência emocional no trabalho.
7. A comunicação emocionalmente inteligente. Saber ouvir. Inspirar confiança.
8. A inteligência emocional e a liderança. Gestores emocionalmente inteligentes.
9. Plano pessoal de acção em inteligência emocional.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. Background to emotional intelligence. Emotional intelligence and decision making. Emotions as dimensions that allow the understanding and adaptation to reality. Emotions in organizations.
2. Concept of "emotional literacy". Primary emotions and social emotions. Emotional intelligence skills.
3. Self-awareness. Recognizing your own emotions. Understanding the causes and consequences of emotions.
4. Emotional self-regulation. Emotional regulation strategies.
5. Self-motivation. The importance of positive emotions. The flow state.
6. The social skills of emotional intelligence. Emotional intelligence at work.
7. Emotionally intelligent communication. How to hear. Inspire confidence.
8. Emotional intelligence and leadership. Emotionally intelligent managers.
9. Personal action plan on emotional intelligence.

## 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 da disciplina são coerentes com os objetivos propostos:

- Proporcionam o conhecimento dos conceitos e teorias que explicam o funcionamento da inteligência humana, dando aos alunos os conhecimentos fundamentais sobre o tema;
- Conduzem à aprendizagem das diferentes emoções humanas, de acordo com os autores clássicos desta área;
- Identificam e treinam as diferentes expressões de cada emoção;
- Levam a aprender o controlo pessoal das emoções e o modo de ajudar os outros a controlar as suas próprias emoções;
- Ensinam a construir climas emocionais positivos, mesmo em situações difíceis.

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

Discipline contents are consistent with proposed objectives:

- They provide concepts and theories knowledge that explain the functioning of human intelligence, giving students fundamental knowledge about the thematic;
- They lead to different human emotions learning, according to classical authors of this area;
- Identify and train different expressions of each emotion;
- They lead to personal control of emotions learning and how to help others control their own emotions;
- They teach to build positive emotional environments, even in difficult situations.

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

Através de um método ativo os alunos deverão desenvolver o diagnóstico do seu nível de inteligência emocional, e com base em instrumentos facultados desenvolver um relatório que visa a implementação de estratégias de mudança pessoal e de desenvolvimento de competências de auto regulação que garantam a maximização da inteligência emocional dos alunos.

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

Through an active method, students should develop a diagnosis of their level of emotional intelligence, and based on the instruments provided, develop a report aimed at implementing strategies for personal change and development of self-regulation skills that guarantee the maximization of intelligence emotional.

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Teste de avaliação - 50%  
Trabalho de Grupo (18% trabalho escrito e 7% apresentação) - 25%  
Relatório Individual - 25%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test - 50%  
Group Work (18% written work and 7% presentation) - 25%  
Individual report - 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 e aprendizagem é coerente com os objetivos:

- Pelas temáticas trabalhadas conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais visadas ;
- Pelos seus exercícios de treino sistemáticos, conduz a um desempenho emocional tecnicamente suportado e ao desenvolvimento de um repertório alargado de respostas emocionais cognitivamente reguladas;
- Os métodos de avaliação incidem sobre estas vertentes teóricas e operacionais; asseguram por isso a correta avaliação da consecução dos objetivos de aprendizagem;
- Pelo trabalho de elaboração exigido, os alunos são induzidos a subir o seu nível conceptual e de raciocínio científico.

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

The teaching and learning methodology is consistent with the objectives:

- Themes worked lead to development of conceptual competences;
- For their systematic training exercises, leads to a technically supported emotional performance and development of a wider repertoire of cognitively regulated emotional responses;
- Evaluation methods focus on these theoretical and operational aspects; ensure the correct assessment of the learning objectives achievement;
- By required elaboration work, students are inducted to ascend their conceptual level and scientific reasoning.

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

D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). *Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1096663.

Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). *Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges*. *Emotion Review*, 11 (2), 151-165.

MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). *Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 146 (2), 150-186.

Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). *Emotion work: A work psychology perspective*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 139-172.

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

D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). *Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1096663.

Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). *Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges*. *Emotion Review*, 11 (2), 151-165.

MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). *Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 146 (2), 150-186.

Zapf, D., Kern, M., Tschan, F., Holman, D., & Semmer, N. K. (2021). *Emotion work: A work psychology perspective*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 139-172.

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Introdução ao Direito do Trabalho****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

Introdução ao Direito do Trabalho

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Introduction to Labour Law

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

DTO

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-52.5

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

- MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO - 52.3h

**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):**

*O Direito do Trabalho como ciência com interesse prático; A aquisição de conhecimentos adequados relacionou-se tanto com a compreensão do contrato de trabalho como figura central do Direito do Trabalho; Os regimes que regulam as relações de trabalho em Portugal.*

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

*Labour Law as a science with practical interest; The acquisition of adequate knowledge was related to the understanding of the employment contract as a central figure in Labour Law; The regimes that regulate labour relations in Portugal.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

*Direito: noção, fundamento e função. Ordem jurídica. Classificação do Direito. Norma jurídica. Fontes de Direito. Objeto e âmbito do Direito do Trabalho. Noção e referências históricas. Conteúdo do Direito do Trabalho: relações individuais e relações colectivas. Fontes de Direito do Trabalho. Noção técnico-jurídica e elenco. Fontes específicas do Direito do Trabalho. O princípio do tratamento mais favorável. Contrato Individual de Trabalho: noção e características essenciais. Contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço. Conceito de actividade. Deveres do trabalhador. Poderes do empregador. Relação Individual de trabalho. Formação do contrato individual de trabalho. O período experimental. Tipologia de contratos de trabalho: contrato de trabalho por tempo indeterminado; contrato de trabalho a termo (certo e incerto); contrato de trabalho temporário; contrato de trabalho a tempo parcial; contrato de teletrabalho; contrato de trabalho intermitente; contrato de trabalho muito curta duração.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

*The Law: notion, foundation and function. Legal order. Classification of Law. Legal standard. Object and scope of Labour Law. Notion and historical references. Labour law: individual relations and collective relations. Sources of Labour Law and technical-legal notion. Specific sources of labour law. The principle of most favorable treatment. Employment contract: notion and essential characteristics. Employment contract. Activity concept. Duties of the worker. Power of the employer. Individual employment relationship. Training. Employment contract. The trial period. Employment contracts: standard employment contract; fixed-term employment contract (right and uncertain), temporary employment contract; part-time contract; telework contract; intermittent employment contract; very short-term employment contract.*

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

*O presente conteúdo programático articula-se com o objetivo de conferir noções jurídicas de Direito e fomentar a compreensão do Direito do Trabalho como ciência de interesse essencialmente prático, cujo objetivo visa regulamentar normativamente as relações de trabalho, realçando a importância do Direito do Trabalho na Gestão de Recursos Humanos (GRH) na medida em que aplica à realidade da GRH os princípios orientadores do Direito do Trabalho.*

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

*The present syllabus articulates with the objective of conferring legal notions of Law and promoting the understanding of Labour Law as a science of essentially practical interest, whose objective is to regulate labor relations normatively, highlighting the importance of Labour Law in Human Resources Management as it applies to the reality of Human Resources Management the guiding principles of Labour Law.*

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

*As aulas serão na sua grande maioria teórico-práticas, isto é contemplando sempre a possibilidade de os alunos aplicarem em termos práticos o conhecimento teórico previamente adquirido e a avaliação contínua engloba a realização de teste escrito, trabalho de grupo e participação nas aulas.*

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

*The classes will be mostly theoretical-practical, that is, always contemplating the possibility for students to apply the previously acquired theoretical knowledge in practical terms and the continuous assessment includes the performance of a written test, group work and participation in the classes.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Teste de avaliação - 55%  
Trabalho de grupo - 35%  
Participação em sala - 10%*

**4.2.14. Avaliação (EN):***Evaluation test - 55%**Group Work - 35%**Class participation - 10%***4.2.15. Demonstração da coerência das metodologias de ensino e avaliação com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular. (PT):**

*Considerando o objetivo de fomentar a compreensão do Direito do Trabalho como ciência cujo objetivo visa regulamentar normativamente as relações de trabalho e o carácter eminentemente teórico-prático da unidade curricular torna-se coerente uma metodologia de estudo teórico-prática, que articule conhecimento teórico e aplicação prática desse conhecimento.*

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

*Considering the objective of understanding Labor Law as a science whose objective is to regulate labor relations normatively and the eminently theoretical-practical character of the curricular unit, it becomes coherent a theoretical-practical study methodology, which articulates theoretical knowledge and practical application of this knowledge.*

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

MONTEIRO FERNANDES, António (2022) - *Direito do Trabalho*. 21.ª ed. Coimbra: Almedina,. ISBN: 9789894003793

REBELO, Glória (2022) *O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais*. 2.ª ed. Coimbra: Almedina,. ISBN: 9789894003106

REBELO, Glória (2022) - *Estudos de Direito do Trabalho ? vol. 2*. 1ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2020, 9789895611348

*Constituição da República Portuguesa. Código Civil. Código do Trabalho.*

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

MONTEIRO FERNANDES, António (2022) - *Direito do Trabalho*. 21.ª ed. Coimbra: Almedina,. ISBN: 9789894003793

REBELO, Glória (2022) *O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais*. 2.ª ed. Coimbra: Almedina,. ISBN: 9789894003106

REBELO, Glória (2022) - *Estudos de Direito do Trabalho ? vol. 2*. 1ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2020, 9789895611348

*Constituição da República Portuguesa. Código Civil. Código do Trabalho.*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa III - Introdução ao Pensamento Contemporâneo****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Introdução ao Pensamento Contemporâneo*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Introduction to Contemporary Thought*

**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):**

BSS

**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):**

*150.0*

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

Presencial (P) - T-45.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ - 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):**

*Conhecer alguns temas/problemas e algumas das mais importantes correntes do pensamento contemporâneo.*

*Aplicar os conhecimentos teóricos à gestão dos recursos humanos.*

*Desenvolver competências que permitam uma aprendizagem crítica ao longo da vida.*

*Desenvolver e aprofundar os conhecimentos dos alunos noutras etapas da sua escolaridade.*

*Desenvolver a capacidade de pensamento crítico e articulado.*

*Reflectir sobre os conflitos culturais e globais.*

**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 know some of the most important themes/problems and currents of contemporary thought.*

*To apply theoretical knowledge to human resources management.*

*To develop skills that enable critical lifelong learning.*

*To develop and deepen the knowledge of students at other stages of their schooling.*

*To develop the capacity for critical and articulated thinking.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

*Razões e finalidades de uma UC transversal sobre o Pensamento Contemporâneo. Natureza da contemporaneidade. Iluminismo e a euforia da razão. Importância da ciência e do desenvolvimento tecnológico. Implicações culturais e éticas da sociedade de consumo. Importância do pensamento inconsciente. O impacto dos problemas sociais, políticos, tecnológicos e ambientais, contemporâneos na gestão dos recursos humanos, tais como a xenofobia, as migrações, a mudança global, os direitos das minorias (sexuais, religiosas, raciais, étnicas) e das maiorias (o gender gap), o envelhecimento da população, multiculturalismo, a gestão dos recursos humanos pela inteligência artificial e as alterações climáticas.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

*Reasons and purposes of a transversal UC on Contemporary Thought. Nature of contemporaneity. Enlightenment and the euphoria of reason. Importance of science and technological development. Cultural and ethical implications of the consumer society. Importance of unconscious thinking. The impact of contemporary social, political, technological, environmental problems on human resource management such as xenophobia, migration, global and climate change, minority (sexual, religious, racial, ethnic), and majority rights (the gender gap), population aging, multiculturalism and artificial intelligence management.*

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

*Os conteúdos programáticos permitem compreender de que forma as principais ideias do pensamento contemporâneo influenciam a gestão dos recursos humanos. A pluralidade de perspetivas teóricas e ideológicas permitem desenvolver a capacidade de argumentação e o espírito crítico.*

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

*The syllabus contents allow you to understand how the main ideas of contemporary thought influence the management of human resources. The plurality of theoretical and ideological perspectives allow the development of argumentation capacity and critical spirit.*

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

*Aulas teórico-práticas com a apresentação de conteúdos programáticos através de meios audiovisuais (PowerPoint), e a excertos de textos da bibliografia. As aulas teórico práticas serão organizadas por conteúdos temáticos de acordo com o programa, prevendo-se o envolvimento directo dos estudantes através de apresentações orais, realizadas em grupo, de textos da bibliografia ou de filmes relacionados com os conteúdos disciplinares e seguidas de debate. O filme O Escândalo, realizado por Jay Roach, relaciona-se com os conteúdos da UC. As apresentações fazem parte integrante da avaliação final. Esta UC rege-se pelo sistema de avaliação contínua (AC) de conhecimento e competências adquiridas. A AC requer: Apresentação oral de um tema/problema (40%). Frequência (50%). Participação nas aulas (10%). Os alunos/as que não obtiverem classificação positiva no regime de avaliação contínua, ou que optarem por não a realizar, têm acesso ao regime de avaliação por exam.*

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

*The Course Unit is taught through theoretical-practical classes with the presentation of syllabus contents through audiovisual means (PowerPoint) and excerpts from texts from the bibliography. Theoretical-practical evolves by thematic content according to the program, foreseeing the direct involvement of students through oral presentations, carried out in groups, of texts from the bibliography or films related to the disciplinary contents and followed by a debate. The Bombshell movie, directed by Jay Roach, is related to the contents of the Course Units. Presentations form an integral part of the final assessment. This UC requires a continuous assessment system (AC) of acquired knowledge and skills, which includes: Oral presentation of a topic/problem (40%). Frequency (50%). Participation in classes (10%). Students who do not obtain a positive classification in the continuous assessment system or choose not to carry it out have access to the evaluation system by exam.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Teste de avaliação - 50%  
Apresentação oral - 40%  
Participação nas aulas - 10%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Evaluation test - 50%  
Group Work - 40%  
Class participation - 10%*

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

*O método dialógico estimula o debate e a discussão dos conteúdos disciplinares, assim como o confronto de ideias teóricas entre os alunos. Os estudos de casos facilitam a aquisição dos conhecimentos necessários para aplicar as principais ideias do pensamento contemporâneo à gestão dos recursos humanos.*

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

*The dialogic method encourages debate and discussion of disciplinary content, as well as the confrontation of theoretical ideas among students. Case studies facilitate the acquisition of the knowledge needed to apply the main ideas of contemporary thinking to human resource management.*

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

*Inga, Kai, Storm, Liehr, Katharina, Lea Guenther, Elisabeth, Claire-Novak, Maria, Muhr, Sara. 2023. Unconscious bias in the HRM literature: Towards a critical-reflexive approach, Human Resource Management Review, 33 (3), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100969>*  
*Jackson, L., van de VijveR, F. (2018) Multiculturalism in the workplace: Model and test. SA Journal of Human Resource Management, 1-16.*  
*Kant, I. (1995) Resposta à Pergunta: O que é o Iluminismo? In A Paz Perpétua e Outros Opúsculos (pp.11-19). Lisboa: Edições 70,(original publicado em 1784). ISBN: 972-44-0539-7.*  
*Palos-Sánchez, P.R., Baena-Luna, P., Badicum A., Infante-Moro, J.C. (2022) Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis, Applied Artificial Intelligence, 36(1).*  
*Houdek, Petr. 2023. The deep roots of cross-cultural differences in organizational behavior: Do human resource management education has to respect them? The International Journal of Management Education, 21*

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

Inga, Kai, Storm, Liehr, Katharina, Lea Guenther, Elisabeth, Claire-Novak, Maria, Muhr, Sara. 2023. *Unconscious bias in the HRM literature: Towards a critical-reflexive approach*, *Human Resource Management Review*, 33 (3), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100969>

Jackson, L., van de VijveR, F. (2018) *Multiculturalism in the workplace: Model and test*. *SA Journal of Human Resource Management*, 1-16.

Kant, I. (1995) *Resposta à Pergunta: O que é o Iluminismo? In A Paz Perpétua e Outros Opúsculos (pp.11-19)*. Lisboa: Edições 70,(original publicado em 1784). ISBN: 972-44-0539-7.

Palos-Sánchez, P.R., Baena-Luna, P., Badicun A., Infante-Moro, J.C. (2022) *Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis*, *Applied Artificial Intelligence*, 36(1).

Houdek, Petr. 2023. *The deep roots of cross-cultural differences in organizational behavior: Do human resource management education has to respect them? The International Journal of Management Education*, 21

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Introdução aos Métodos de Investigação em Gestão de Recursos Humanos****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Introdução aos Métodos de Investigação em Gestão de Recursos Humanos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Introduction to Research Methods in Human Resource 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):**

MGMT

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - T-52.5

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS - 52.3h

**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):

*Pretende-se que no final da disciplina os discentes estejam aptos a:*

*Descrever as bases teóricas que permitem a compreensão do objeto de estudo específico e académico da GRH;*

*Desenvolver noções gerais e iniciais acerca da escrita de artigos/documentos científicos;*

*Identificar quais os passos a serem desenvolvidos para a elaboração de um trabalho académico ou de investigação;*

*Reconhecer e aplicar as ferramentas de recolha de dados;*

*Desenvolver capacidades individuais e grupais de comunicação oral e escrita;*

*Desenvolver e reforçar a criatividade, o planeamento e a organização, a orientação para objetivos, a iniciativa, a disponibilidade para aprender e o trabalho em equipa.*

### 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 end of the unit the students will be able to:*

*Describe the theoretical bases that allows to understand the specific study of Social Sciences and HRM;*

*Develop general and initial concepts about writing scientific articles or papers; Identify the steps to be taken to develop a research paper;*

*Recognize and apply data collection tools;*

*Develop individual and group oral and written communication skills;*

*Develop and strengthen creativity, planning and organization sense, goal orientation, initiative, readiness to learn and teamwork.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*1.Princípios metodológicos da produção da Ciência Social*

*Normas de produção de textos científicos (normas NP 405 e APA Style) Resumos, citações e referências, comunicação e estilística científica.*

*2.Epistemologia da ciência e do conhecimento científico Conhecimento Científico e outras formas de conhecimento As Ciências Sociais e suas especificidades*

*Obstáculos à produção do conhecimento científico.*

*3.A Planificação e o processo de investigação Tipos de investigação*

*Estratégias de Investigação;*

*Da pergunta de partida à construção do modelo teórico;*

*Universo, amostra e métodos de amostragem; descrição dos dados e definição de variáveis.*

*4.A Recolha de dados*

*Métodos e Técnicas de investigação;*

*Método intensivo vs extensivo ou análise qualitativa vs quantitativa;*

*Análise documental, Observação participante, Observação não participante (Entrevistas, Inquérito por questionário, Teste e medida de atitudes/opinião);*

*O estudo de caso na triangulação de dados.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

*1.Methodological Principles of Social Science Production*

*Norms for the production of scientific texts (PT and APA Style);*

*Abstracts, citations and references, communication and scientific stylistics.*

*2.Epistemology of science and scientific knowledge Scientific Knowledge and other forms of knowledge Social Sciences and their specificities*

*Constraints to scientific knowledge production;*

*3.Planning and the research process Types of research*

*From the starting question to the construction of a model;*

*Choice of field of analysis and method, Universe/sample and sampling methods Data description and variable definition.*

*4.The Data Collection*

*Research Methods and Techniques;*

*Intensive vs. extensive method or qualitative vs quantitative analysis;*

*Documentary analysis, Participant observation, Non-participant observation (Interviews, Questionnaire survey, Attitude and opinion test and measurement);*

*The case study on data triangulation.*

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

*Os conteúdos espelham todos e cada um dos objetivos da U.C. Por um lado, no encadeamento lógico dos temas e respetiva subdivisão. Por outro, a especificação temática permite uma base alargada de orientações profissionais, seja diretamente para o mercado de trabalho ou para o prosseguimento de estudos académicos e/ou investigação aplicada.*

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

*The contents reflect each one of the subjects. On one hand, in the sequence of the themes and their subdivision and, on the other hand, the thematic specification allows a broader base of professional alignments, either directly for the labour market or for the pursuit of academic studies and/or applied research.*

## 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):

*Serão utilizados métodos visionamento de vídeos sites da Comissão Euro.*

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

*Active adult education me viewing of online videos websites of the European.*

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Teste Escrito - Máx. 45%*

*Ficha de trabalho/Recensão, Paper - Máx. - 10%*

*Trabalho de Grupo com Apresentação - Máx 45%*

*Participação e Intervenção em Aula - Máx 5%*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*Written Test - Max. 45%*

*Worksheet/Recension, Paper - Max - 10%*

*Group work with presentation - Max - 45%*

*Class Participation and Intervention - Max - 5%*

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

*A utilização enfática de metodologias ativas de pedagogia de adultos torna mais eficaz e facilita a aprendizagem. A assunção de papéis em público decorrentes da utilização de métodos ativos, vai ajudar a conformar o desempenho individual futuro de intervenção nas empresas e organizações. A elaboração de um artigo de tipo científico favorece o progresso da comunicação oral e escrita e de promoção de atitudes de crítica académica (e adicionalmente a avaliação da precisão de atitudes reflexivas). A análise de textos e de estudos de casos desenvolve no aluno uma visão ampla e multifacetada dos problemas e da realidade da investigação em Ciências Sociais. A dinâmica coletiva gerada permite fundamentar e avaliar o nível das aptidões relacionais dos discentes, desenvolvendo concomitantemente as suas softskills que lhes permitam, em contexto profissional, a articulação entre os conceitos de investigação e o enquadramento da gestão de recursos humanos.*

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

*The extensive use of adults' active methodologies simplifies and makes the learning process more effective. The assumption of roles "in public", through the presentation of written works in classroom, will help to shape the individual future performance of involvement in companies and organizations. The writing of a scientific article facilitates the progress of oral and written communication and the raise of attitudes of academic commenting (and in addition the embracing of reflective attitudes), serving as a basis for possible professional research paths. The analysis of texts and case studies develops over the student a broad and multidimensional view of the problems and reality of research in Social Sciences. The produced collective dynamics allows to ground and to evaluate the level of student's relational skills, while developing their soft skills that allow them, in a professional context, the connection between the concepts of scientific research and the framework of human resources management.*

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

*Haro, F. et al (2018). Investigação em Ciências Sociais: Guia Prático do Estudante, Ed. Pactor, Almedina.*

*Quivy, R., Campenhouldt, L.V. (2018), Manual de Investigação em Ciências Sociais, Reimpressão da 1ª edição de 1992. (ULHT, Cota S / 148.5)*

*ULHT (2021). Normas para a Elaboração e Apresentação de Teses, Dissertações e outros Trabalhos Académicos.*

*[https://www.ulusofona.pt/media/normas\\_elaboracao\\_teses\\_dissertacoes.pdf](https://www.ulusofona.pt/media/normas_elaboracao_teses_dissertacoes.pdf)*

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

*Haro, F. et al (2018). Investigação em Ciências Sociais: Guia Prático do Estudante, Ed. Pactor, Almedina.*

*Quivy, R., Campenhouldt, L.V. (2018), Manual de Investigação em Ciências Sociais, Reimpressão da 1ª edição de 1992. (ULHT, Cota S / 148.5)*

*ULHT (2021). Normas para a Elaboração e Apresentação de Teses, Dissertações e outros Trabalhos Académicos.*

*[https://www.ulusofona.pt/media/normas\\_elaboracao\\_teses\\_dissertacoes.pdf](https://www.ulusofona.pt/media/normas_elaboracao_teses_dissertacoes.pdf)*

### 4.2.17. Observações (PT):

*[sem resposta]*

### 4.2.17. Observações (EN):

*[sem resposta]*

**Mapa III - Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Introduction to Information and Communication Technologies*

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

AL

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

FA

**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) - T-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:**

• LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA - 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 que os estudantes desenvolvam as seguintes competências:*

- Conhecer os principais conceitos de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e a sua evolução ao longo do tempo.*
- Familiarização com os principais componentes de Hardware e Sistemas Operativos dos Computadores.*
- Desenvolver a capacidade de utilização das principais ferramentas de produtividade "office" – Processadores de texto, Folhas de Cálculo, gestores de Apresentações, etc.*
- Compreender a crescente importância dos Sistemas de Informação nas organizações, em particular na área de GRH.*
- Conhecer as recentes soluções Mobile e Cloud based nomeadamente as específicas para a área da GRH.*
- Aprender a utilizar os Sistemas de Informação para agilizar os processos administrativos de GRH nas organizações.*
- Entender as principais tendências emergentes e as implicações da Inteligência Artificial, nomeadamente na área 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):**

*Students are expected to develop the following skills:*

- Knowledge of the main concepts of Information and Communication Technologies (ICT) and their evolution over time.*
- Familiarization with the main components of computer hardware and operating systems.*
- Developing the ability to use the main office productivity tools - word processors, spreadsheets, presentation managers, etc.*
- Understand the growing importance of Information Systems in organizations, particularly in the area of HRM.*
- Learn about recent mobile and cloud-based solutions, particularly those specific to the HRM area.*
- Learn how to use Information Systems to streamline HRM administrative processes in organizations.*
- Understand the main emerging trends and the implications of Artificial Intelligence, particularly in the area of Human Resources.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):****1. Introdução às TIC:**

*Definição e conceitos básicos de TIC e sua Evolução histórica.  
Impacto na transformação digital das organizações.*

**2. Conceitos Básicos:**

*Hardware e software.*

*Sistemas operativos e sua função.*

*Redes de computadores.*

**3. Ferramentas de Produtividade**

*Processadores de Texto*

*Folhas de Cálculo*

*Apresentações*

*Sistema de Gestão de Bases de Dados*

**4. Internet e Navegação:**

*Funcionamento da internet.*

*Navegação segura na web e avaliação de fontes de informação.*

**5. Fundamentos de Sistemas de Informação:**

*Compreensão dos tipos de SI e sua importância na GRH.*

**6. Segurança da Informação:**

*Princípios básicos de segurança da informação.*

*Proteção contra ameaças online, como malware e phishing.*

**7. Tecnologias Móveis:**

*Dispositivos móveis e suas funcionalidades.*

*Aplicações móveis e tendências na computação móvel.*

**8. Computação em Nuvem:****9. Tecnologias Emergentes e futuro:**

*Introdução a tecnologias emergentes, como inteligência artificial, internet das coisas e blockchain.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):****1. Introduction to ICT:**

*-Definition and basic concepts of ICT and its historical evolution.*

*-Impact on the digital transformation of organizations.*

**2. Basic concepts:**

*-Hardware and software.*

*-Operating systems and their function.*

*-Computer networks.*

**3. Productivity tools:**

*-Word processors*

*-Spreadsheets*

*-Presentations*

*-Database Management System*

**4. Internet and Browsing:**

*-Functioning of the internet.*

*-Safe web browsing and evaluation of information sources.*

**5. Fundamentals of Information Systems:**

*-Understanding the types of IS and their importance in HRM.*

**6. Information Security:**

*-Basic principles of information security.*

*-Protection against online threats such as malware and phishing.*

**7. Mobile Technologies:**

*-Mobile devices and their functionalities.*

*-Mobile applications and trends in mobile computing.*

**8. Cloud Computing:****9. Emerging Technologies and the future:**

*-Introduction to emerging technologies such as artificial intelligence, internet of things and blockchain.*

## 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 cobrem todas as áreas de competência que se pretende que os estudantes adquiram, e fornecem uma visão dos fundamentos dos Sistemas de Informação à disposição das Organizações.

É dado um especial enfoque às aplicações de Gestão de Recursos Humanos, bem como à ferramenta EXCEL, fundamental nas empresas hoje em dia.

Os restantes conteúdos cobrem os outros objetivos como seja a compreensão da importância dos Sistemas de Informação e as perspetivas futuras de evolução destes e os desafios que colocam à Gestão de Recursos Humanos.

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

The syllabus covers all the areas of competence that students are expected to acquire, and provides an insight into the fundamentals of the Information Systems available to Organizations.

There is a special focus on Human Resource Management applications, as well as the EXCEL tool, which is essential in companies today. The remaining content covers the other objectives, such as understanding the importance of Information Systems and the future prospects for their evolution and the challenges they pose for Human Resources Management.

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

Metodologia:

Recorre-se à metodologia expositiva, alternando com a realização de exercícios práticos "hands-on" e a análise de casos práticos.

Os alunos são incentivados a investigar sobre temas relacionados com a matéria e a preparar apresentações com os resultados da investigação.

Coordenação com os docentes de outras UCs (Estatística e HR Analytics) de forma a utilizar as aulas práticas para a resolução de exercícios destas, assim impulsionando a consciencialização dos estudantes para a utilização de ferramentas informáticas em contextos aplicados.

Apresentação de vídeos e realização de jogos relacionados com os Sistemas de Informação Organizacionais e de Recursos Humanos.

Metodologia ativa: alunos são incentivados a pesquisar sobre temas relacionados com os Sistemas de Informação Organizacionais/GRH e a preparar apresentações à turma com os resultados das pesquisas.

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

Methodology:

An expository methodology is used, alternating with practical "hands-on" exercises and the analysis of practical cases.

Students are encouraged to research topics related to the subject and to prepare presentations with the results of their research.

Coordination with lecturers from other courses (Statistics and HR Analytics) in order to use practical lessons to solve exercises from these courses, thereby raising students' awareness of the use of IT tools in applied contexts.

Presentation of videos and games related to Organizational Information Systems and Human Resources.

Active methodology: students are encouraged to research topics related to Organizational Information Systems / HRM and to prepare presentations to the class with the results of their research.

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Teste final individual escrito: 35%

Avaliação prática: 35%

Trabalho de Grupo: 30%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Final individual written test: 35%

Practical assessment: 35%

Group work: 30%

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

A metodologia predominantemente prática, baseada na resolução de exercícios práticos, interação com ferramentas de software e investigação de temas relacionados garante que os estudantes adquirem um conhecimento baseado no manuseamento como forma de consolidar os conceitos que se pretende que sejam compreendidos e interiorizados.

Os trabalhos práticos em aula são essenciais para a aquisição de competências práticas mínimas. Os restantes trabalhos permitem aos alunos concretizar as ideias de conceitos mais abstratos dos SI e contactar com a realidade da dinâmica empresarial.

## 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 predominantly practical methodology, based on solving practical exercises, interacting with software tools and investigating related topics, ensures that students acquire knowledge based on handling as a way of consolidating the concepts that are intended to be understood and internalized.*

*Practical work in class is essential for acquiring minimum practical skills. The other assignments allow students to concretize the ideas of more abstract IS concepts and to get in touch with the reality of business dynamics.*

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

*Frye, Curtis - Microsoft Excel 2016 Passo a Passo. Edição em Português. Brasil. Bookman, 2016. ISBN 9788582603956.*

*Kavanagh, Michael J., Johnson, Richard - Human Resource Information Systems. Fourth Edition (International Student Edition).*

*Laudon, K., & Laudon, J. (2021). Management Information Systems: Managing the Digital Firm, 17th Ed. Pearson.*

*Ledger, L. (2022). Microsoft Office 365 For Beginners. Independently published.*

*Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital. Lisboa: Sílabo.*

*SAGE Publications Inc; 2017. ISBN 978-1506386539.*

*Sousa, Sérgio, Sousa, Maria José - Soluções Informáticas na Gestão de Recursos Humanos. Reimpressão: abril 2003. Lisboa. FCA. 1998. ISBN: 9789727223633*

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

*Frye, Curtis - Microsoft Excel 2016 Passo a Passo. Edição em Português. Brasil. Bookman, 2016. ISBN 9788582603956.*

*Kavanagh, Michael J., Johnson, Richard - Human Resource Information Systems. Fourth Edition (International Student Edition).*

*Laudon, K., & Laudon, J. (2021). Management Information Systems: Managing the Digital Firm, 17th Ed. Pearson.*

*Ledger, L. (2022). Microsoft Office 365 For Beginners. Independently published.*

*Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital. Lisboa: Sílabo.*

*SAGE Publications Inc; 2017. ISBN 978-1506386539.*

*Sousa, Sérgio, Sousa, Maria José - Soluções Informáticas na Gestão de Recursos Humanos. Reimpressão: abril 2003. Lisboa. FCA. 1998. ISBN: 9789727223633*

### 4.2.17. Observações (PT):

*[sem resposta]*

### 4.2.17. Observações (EN):

*[sem resposta]*

## Mapa III - Métodos e Técnicas de Comunicação Organizacional

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

*Métodos e Técnicas de Comunicação Organizacional*

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):

*Organizational Communication Methods and Techniques*

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

*AL*

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

*FA*

### 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*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 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:

• RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO - 45.0h

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

• ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB - 45.0h

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

No final da UC, os estudantes terão atingido os seguintes Objetivos de Aprendizagem (OA):

OA1: Compreender a importância da comunicação nas e para as organizações;

OA2: Compreender o papel da comunicação na Gestão de Recursos Humanos (GRH), e nos desafios sociais que se colocam;

OA3: Identificar modelos teóricos e analisar o processo comunicacional;

OA4: Analisar os diferentes contextos da comunicação organizacional (interpessoal, grupal, organizacional);

OA5: Avaliar a eficácia comunicacional;

No final da UC, os estudantes terão desenvolvido competências transversais, tais como: comunicação (escuta ativa, dar feedback, preparar e conduzir entrevistas, fazer apresentações públicas, escrita), trabalho em equipa, criatividade e 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):

At the end of the course, students will have achieved the following Learning Outcomes (LO):

LO1: Understand the importance of communication in and for organisations;

LO2: Understand the role of communication in Human Resource Management (HRM) and the social challenges it poses;

LO3: Identify theoretical models and analyse the communication process;

LO4: Analyse the different contexts of organisational communication (interpersonal, group and organisational);

LO5: Evaluate communication effectiveness;

By the end of the course, students will have developed transversal competences such as: communication (active listening, giving feedback, preparing and conducting interviews, making public presentations, writing), teamwork, creativity and problem-solving.

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. Introdução à Comunicação Organizacional

1.1. O conceito de comunicação

1.2. A comunicação no centro das organizações

1.3. A importância da comunicação na Gestão de Recursos Humanos (GRH)

1.4. Temas contemporâneos da comunicação organizacional

2. Modelos e processo comunicacional

2.1. Os elementos do processo comunicacional

2.1.1 Comunicação verbal e comunicação não-verbal

2.2. Barreiras à comunicação

2.3. Modelos teóricos lineares e circulares

3. Contextos da Comunicação

3.1. Comunicação Interpessoal e competências comunicacionais

3.2. Comunicação Grupal

3.3. Comunicação Organizacional

4. Avaliação da eficácia comunicacional

4.1. Métodos e técnicas para avaliação da eficácia comunicacional nas organizações

4.2. Preparar e conduzir entrevistas

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. *Introduction to Organisational Communication*
  - 1.1 *The concept of communication*
  - 1.2 *Communication at the heart of organisations*
  - 1.3 *The importance of communication in Human Resources Management (HRM)*
  - 1.4 *Contemporary issues in organisational communication (AI, Green HRM, Interculturality)*
2. *Communication models and processes*
  - 2.1. *The elements of the communication process*
    - 2.1.1 *Verbal and non-verbal communication*
  - 2.2 *Barriers to communication*
  - 2.3 *Linear and circular theoretical communication models*
3. *Contexts of communication*
  - 3.1 *Interpersonal communication and communication skills*
  - 3.2 *Group communication*
  - 3.3 *Organisational communication*
4. *Evaluating communication effectiveness*
  - 4.1 *Methods and techniques for assessing communication effectiveness in organisations*
  - 4.2 *Preparing and conducting interviews*

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

Os Objetivos de Aprendizagem (AOs) são concretizados através dos seguintes Conteúdos Programáticos (CPs):

- OA1 é concretizado pelos CP1, CP2, CP3, CP4.
- OA2 é concretizado pelo CP1.
- OA3 é concretizado pelo CP2.
- OA4 é concretizado pelo CP3.
- OA5 é concretizado pelo CP4.

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

The Learning Outcomes (LOs) are achieved through the following Syllabus Contents (C):

- LO1 is achieved by C1, C2, C3, C4.
- LO2 is achieved by C1.
- LO3 is achieved by C2.
- LO4 is achieved by C3.
- LO5 is achieved by C4.

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

A metodologia de ensino-aprendizagem inclui metodologias expositivas e participativas, promovendo a aproximação dos estudantes à sociedade, empresas e instituições. Esta metodologia inclui aulas teórico-práticas, exposição, problematização e debate de conteúdos, complementadas com casos práticos e exercícios. Os estudantes são encorajados a aplicar os conteúdos teóricos às suas experiências. A UC tem já constituído como prática um processo de avaliação que coloca os alunos em diálogo direto com as organizações, através da realização de um trabalho de grupo inovador, que pretende caracterizar as práticas comunicacionais de uma organização, contactada pelos próprios discentes, com o qual se prossegue as práticas de investigação sobre a comunicação das questões associadas à sustentabilidade e à transição verde organizacionais. A preparação para o trabalho de grupo inclui pesquisa e leitura de publicações científicas, e formação para a preparação e condução de entrevistas.

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

The teaching-learning methodology includes lectures and participatory methodologies, bringing students closer to society, companies and institutions. This methodology includes theoretical-practical classes, lectures, and debate, complemented by practical cases and exercises. Students are encouraged to apply the theoretical content to their own experiences. The course has already established an assessment process that puts students in direct dialogue with organisations, through the completion of an innovative group assignment, which aims to characterise the communication practices of an organisation, contacted by the students themselves, with which research practices on the communication of issues associated with sustainability and the organisational green transition continue. Preparation for the group work includes research and reading of scientific publications, and training in preparing and conducting interviews.

**4.2.14. Avaliação (PT):**

- Teste de avaliação escrito - 50%
- Trabalho de grupo: Relatório escrito Apresentação e defesa - 40%
- Participação nas aulas e realização dos trabalhos solicitados - 10%

**4.2.14. Avaliação (EN):**

Written assessment test - 50%

Group work: Written report Presentation and defense - 40%

Participation in class and completion of assignments - 10%

**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-aprendizagem permite atingir os OAs, capacitando os estudantes para a tomada de decisão no âmbito da comunicação organizacional. Esta metodologia permite aos estudantes atingir os OA1, OA2, OA3, OA4 e OA5. As atividades orientadas para a aprendizagem experiencial fomentam também competências transversais, de que são exemplo as competências comunicacionais (escuta ativa, dar feedback) e o pensamento criativo. O trabalho de investigação teórica, acompanhado de investigação empírica (para a qual os estudantes terão atividades formativas em sala de aula), é a base da realização do trabalho de grupo numa organização real. Com este trabalho, os estudantes desenvolvem competências comunicacionais (preparar e conduzir entrevistas, fazer apresentações públicas, escuta ativa, escrita), trabalho em equipa, pensamento criativo e resolução de problemas.

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

The teaching-learning methodology makes it possible to achieve the LOs, enabling students to make decisions in the field of organisational communication. This methodology enables students to achieve LO1, LO2, LO3, LO4 and LO5. Activities geared towards experiential learning also foster transversal skills, such as communication skills (active listening, giving feedback) and creative thinking. Theoretical research work, accompanied by empirical research (for which students will have formative activities in the classroom), is the basis for carrying out group work in a real organisation. With this work, students develop communication skills (preparing and conducting interviews, making public presentations, active listening, writing), teamwork, creative thinking and problem-solving.

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

Neves, J. G., Garrido, M. & Simões, E. (2019). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais* (4ª ed). Lisboa: Sílabo Rego, A. (2022). *Comunicação Pessoal e Organizacional* (5ª ed). Sílabo.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Communication*. In *idem, Organizational Behavior* (18ª ed., chapter 11). Pearson

Ruão, T. (2016). *A organização comunicativa: Teoria e Prática da Comunicação Organizacional*.

CECS-Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade [Disponível online: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/41119>]

Ruão, T., Marinho, S., & Silva, S. (2022). *Internal Communication in Contemporary Organizations: Digital Challenge in a Project Management Department*. In J. G. Andrade & T. Ruão (Eds.), *Navigating Digital Communication and Challenges for Organizations* (pp. 1?19). IGI Global.

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

Neves, J. G., Garrido, M. & Simões, E. (2019). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais* (4ª ed). Lisboa: Sílabo Rego, A. (2022). *Comunicação Pessoal e Organizacional* (5ª ed). Sílabo.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Communication*. In *idem, Organizational Behavior* (18ª ed., chapter 11). Pearson

Ruão, T. (2016). *A organização comunicativa: Teoria e Prática da Comunicação Organizacional*.

CECS-Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade [Disponível online: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/41119>]

Ruão, T., Marinho, S., & Silva, S. (2022). *Internal Communication in Contemporary Organizations: Digital Challenge in a Project Management Department*. In J. G. Andrade & T. Ruão (Eds.), *Navigating Digital Communication and Challenges for Organizations* (pp. 1?19). IGI Global.

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

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

Noções Básicas de Economia

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

Introduction to Economics

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento****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):**

BSS

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

Presencial (P) - TP-60.0

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO - 60.0h

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

• CATIA SOFIA DUARTE SOUSA - 60.0h

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

*Ministrar conceitos e relações básicas de microeconomia e macroeconomia, com vista à aquisição de conhecimentos conducentes à aplicação desses conhecimentos na resolução de problemas concretos, a nível teórico e prático. Pretende-se, ainda, dotar os alunos de espírito crítico em relação aos problemas económicos e capacidade de análise e discussão fundamentada dos problemas mais elementares. Pretende-se, da parte dos alunos: - Abertura ao conhecimento científico. - Demonstração de cultura geral em conceitos de economia. - Análise económica dos fatores relativos aos 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):**

*To teach concepts and basic relations of microeconomics and macroeconomics, with a view to the acquisition of knowledge conducive to the application of this knowledge in the resolution of concrete problems, both theoretical and practical. It is also intended to equip students with a critical spirit in relation to economic problems and the capacity for analysis and informed discussion of the problem. It is intended, on the part of the students: - Openness to scientific knowledge. - Demonstration of general culture in economics concepts. - Economic analysis of factors related to human resources.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. Os Fundamentos da Economia.
2. Elementos Básicos da Oferta e da Procura.
3. A Teoria do Consumidor.
4. A Teoria do Produtor:
  - 4.1. Conceitos Básicos;
  - 4.2. Produto Marginal Decrescente;
  - 4.3. Rendimentos à Escala;
  - 4.4. Curto Prazo e Longo Prazo.
5. Função Custos.
6. Mercados:
  - 6.1. Concorrência Perfeita;
  - 6.2. Concorrência Imperfeita e o caso Extremo de Monopólio.
7. Sector Público:
  - 7.1. As Funções do Estado e o seu Papel Económico;
  - 7.2. Externalidades e Bens Públicos;
  - 7.3. Tributação.
8. Visão e Medição da Macroeconomia:
  - 8.1. Objetivos e instrumentos da Macroeconomia;
  - 8.2. Produto Interno Bruto;
  - 8.3. Detalhes das Contas Nacionais;
  - 8.4. Índices de preços e Inflação.
9. Consumo e Investimento.
10. O Modelo do Multiplicador em economia fechada.

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. The Fundamentals of Economics.
2. Basic Elements of Supply and Demand.
3. Consumer Theory.
4. The Producer Theory:
  - 4.1. Basic concepts;
  - 4.2. Marginal Product Decreasing;
  - 4.3. Scale Income;
  - 4.4. Short Term and Long Term.
5. Costs Function.
6. Markets:
  - 6.1. Perfect Competition;
  - 6.2. Imperfect Competition and the Extreme Monopoly Case.
7. Public Sector:
  - 7.1. The Functions of the State and its Economic Role;
  - 7.2. Externalities and Public Goods;
  - 7.3. Taxation.
8. Vision and Measurement of Macroeconomics:
  - 8.1. Objectives and instruments of Macroeconomics;
  - 8.2. Gross Domestic Product;
  - 8.3. National Accounts Details;
  - 8.4. Price Indexes and Inflation.
9. Consumption and Investment.
10. The Multiplier Model in closed economy.

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

*Os conteúdos programáticos visam dotar os alunos de um conhecimento básico quer ao nível micro quer ao nível macroeconómica, focando nesse sentido em matérias fundamentais, iniciais e estruturantes do raciocínio económico. Desta forma, é expectável os alunos adquiram competências no âmbito da análise e discussão de problemas económicos atuais.*

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

*The syllabus aims to equip the students with a basic knowledge both at the micro level and at the macroeconomic level, focusing in this sense on fundamental, initial and structuring matters of economic reasoning. In this way, students are expected to acquire skills within the scope of analysis and discussion of current economic problems.*

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

*Análise e discussão em sala de aulas de estudos de caso atuais com os alunos*

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

*Analysis and discussion of Case studies by the students*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*4 mini testes - 50%  
Teste - 50%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*4 mini tests - 50%  
Test - 50%*

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

*Esta metodologia de ensino permite, por um lado dotar os alunos de conhecimentos sobre os instrumentos económicos relevantes e a sua aplicação, por outro lado dotar os alunos de capacidade crítica, de análise e discussão de problemas reais de Economia.*

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

*This teaching methodology allows, on the one hand, to equip students with knowledge about relevant economic instruments and their application, on the other hand to provide students with a critical capacity, analysis and discussion of real economics problems.*

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

*Mankiw, N. Gregory (2023), Principles in Economics, Cengage Learning; 9th Edition. ISBN-10 : 0357541596 ISBN-13 : 978-0357541593  
Glenn Hubbard, Anthony P. O'Brien (2007), Microeconomics, Prentice Hall, 2nd Edition*

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

*Mankiw, N. Gregory (2023), Principles in Economics, Cengage Learning; 9th Edition. ISBN-10 : 0357541596 ISBN-13 : 978-0357541593  
Glenn Hubbard, Anthony P. O'Brien (2007), Microeconomics, Prentice Hall, 2nd Edition*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa III - Relações Laborais - Nacional e Internacional****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Relações Laborais - Nacional e Internacional*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Labour Relations - National and International*

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

*DTO*

**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*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

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

150.0

### 4.2.5. Horas de contacto:

Presencial (P) - TP-52.5

### 4.2.6. % Horas de contacto a distância:

0.00%

### 4.2.7. Créditos ECTS:

6.0

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

• MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO - 52.3h

### 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):

*Aquisição de competências para o desenvolvimento de atividades de Gestão de Recursos Humanos, relativas aos diferentes aspetos das relações entre empregadores e trabalhadores nas organizações.*

*Relações coletivas de trabalho e relações industriais. Evolução das relações laborais em Portugal. A Democracia e as relações industriais. A concertação social - as principais organizações representativas. A vertente social da construção europeia. A importância da Organização Internacional 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):

*Acquisition of skills for the development of Human Resources Management activities, related to the different aspects of the relations between employers and employees in organizations.*

*Collective labor relations and industrial relations. Evolution of labour relations in Portugal. Democracy and industrial relations. Social dialogue - the main representative organizations. The social aspect of European integration. The importance of the International Labour Organization.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

- 1. Introdução. A dimensão internacional das Relações Laborais: O papel da OIT.*
- 2. A dimensão europeia das Relações Laborais: A política social europeia; O Diálogo Social Europeu.*
- 3. Evolução histórica em Portugal. Os sindicatos. A democracia e a institucionalização da concertação social.*
- 4. As principais organizações representativas dos interesses de empregadores e de trabalhadores: associações empresariais e associações de empregadores; comissões de trabalhadores e associações sindicais.*
- 5. A Contratação coletiva: dinâmicas.*
- 6. Principais tópicos da agenda contemporânea: A Agenda 2030. Portugal : O Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016. Transformações económicas e mercado de trabalho inclusivo; Duração e organização do tempo de trabalho; Trabalho digital; Educação e formação; Emprego e desemprego; Qualificações e competências; Produtividade e remunerações.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

- 1. Introduction. The international dimension of Labour Relations: The role of the ILO.*
- 2. The European dimension of industrial relations: The European social policy; The European Social Dialogue.*
- 3. Historical evolution in Portugal. The unions. Democracy and the institutionalization of social concertation.*
- 4. The main organizations representing the interests of employers and workers: business associations and employers associations; workers' committees and trade unions.*
- 5. Collective bargaining.*
- 6. Main topics of the contemporary agenda: the 2030 Agenda. Portugal: The Green Paper on Industrial Relations 2016. Economic change and the inclusive labour market; Duration and organization of working time; Digital work; Education and training; Employment and unemployment; Qualifications and competences; Productivity and remuneration.*

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

*Os conteúdos contemplam para além dos conceitos básicos associados ao tema, a informação histórica e o enquadramento institucional presente das relações laborais em Portugal e na União Europeia, bem como os principais temas da agenda contemporânea. Estes conteúdos propiciam o conhecimento das condições e rotinas dominantes das Relações Laborais em Portugal e na União Europeia, tal como definido nos objectivos e permitirão o desenvolvimento das competências supra referidas.*

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

*The syllabus includes beyond the basic concepts associated with the theme, historical information and the present institutional framework of industrial relations in Portugal and in the European Union, as well as the main themes of the contemporary agenda. These contents provide knowledge about the dominant aspects of Labour Relations in Portugal and the European Union, as defined in the objectives and will allow the development of the skills.*

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

*As aulas serão teórico-práticas, isto é, contemplando a possibilidade de apresentação dos temas e sua discussão em aula. Avaliação contínua com base nos trabalhos apresentados em aula, na participação nas discussões em aula e uma prova escrita.*

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

*The classes will be theoretic-practical, that is, contemplating the possibility of presentation of the themes and their discussion in class. Continuous assessment based on the work presented in class, participation in class discussions and a written test.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*2 Testes de avaliação - 70%  
Trabalho de Grupo - 20%  
Participação em sala - 10%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*2 Assessment tests - 70%  
Group work - 20%  
Class participation - 10%*

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

*A metodologia adotada implica, para os alunos: o desenvolvimento de trabalho sobre os conteúdos programáticos, através da utilização de informação disponível em múltiplas fontes; o desenvolvimento do pensamento crítico sobre os temas em estudo, designadamente no quadro das discussões em sala. Como resultado, os alunos ficarão a conhecer as principais características das Relações Laborais em Portugal, bem como dos processos através dos quais as mesmas se desenvolvem.*

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

*The methodology implies, for the students: the development of work on the syllabus, through the use of information available in multiple sources; the development of critical thinking on the subjects under study, namely in the context of classroom discussions. As a result, students will learn about the main features of Labor Relations in Portugal, as well as the processes through which they develop.*

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

*MONTEIRO FERNANDES, António (2022) - Direito do Trabalho. 21.ª ed. Coimbra: Almedina. ISBN : 978989400379  
REBELO, Glória ? Trabalho, Emprego e Segurança Social - Transformações e Desafios na Era Digital. 1ª ed. Lisb GEP/MTSSS, Livro Verde sobre as Relações Laborais. Lisboa: GEP MTSSS  
([https://www.google.com/search?q=livro+verde+das+rela%C3%A7%C3%B5es+laborais&rlz=1C1AOHY\\_pt-PTPT708](https://www.google.com/search?q=livro+verde+das+rela%C3%A7%C3%B5es+laborais&rlz=1C1AOHY_pt-PTPT708))  
Constituição da República Portuguesa. Código do Trabalho.*

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

*MONTEIRO FERNANDES, António (2022) - Direito do Trabalho. 21.ª ed. Coimbra: Almedina. ISBN : 978989400379  
REBELO, Glória ? Trabalho, Emprego e Segurança Social - Transformações e Desafios na Era Digital. 1ª ed. Lisb GEP/MTSSS, Livro Verde sobre as Relações Laborais. Lisboa: GEP MTSSS  
([https://www.google.com/search?q=livro+verde+das+rela%C3%A7%C3%B5es+laborais&rlz=1C1AOHY\\_pt-PTPT708](https://www.google.com/search?q=livro+verde+das+rela%C3%A7%C3%B5es+laborais&rlz=1C1AOHY_pt-PTPT708))  
Constituição da República Portuguesa. Código do Trabalho.*

**4.2.17. Observações (PT):***[sem resposta]***4.2.17. Observações (EN):***[sem resposta]***Mapa III - Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):***Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho***4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):***Occupational Health, Safety and Hygiene***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***SS***4.2.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***SS***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):***150.0***4.2.5. Horas de contacto:***Presencial (P) - TP-52.5***4.2.6. % Horas de contacto a distância:***0.00%***4.2.7. Créditos ECTS:***6.0***4.2.8. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular:***• LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS - 52.3h***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):***O1-Desenvolver competências que permitam aos futuros gestores de pessoas compreender as responsabilidades legais e empresariais na adopção de medidas de prevenção, visando assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro;**O2-Participar na definição da política de SST, planeamento da prevenção, avaliação de riscos, controlo e monitorização da actividade;**O3- Saber articular as intervenções dos diferentes actores, nomeadamente Técnicos Superiores de ST, médicos do trabalho, responsáveis de RH, responsáveis de produção e organismos da rede de prevenção**O4-Conhecer as actividades em matéria de saúde no trabalho;**O5-Compreender a dinâmica dos factores de risco psicossocial e as medidas de prevenção**O6-Reconhecer os conteúdos inerentes à segurança do local de trabalho e eliminação do risco de acidente;**O7-Monitorizar as actividades de prevenção de doenças profissionais emergentes do ambiente de trabalho e das condições ergonómicas*

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

- O1-Develop skills to enable future managers of people to understand legal and business responsibilities in taking preventive measures to ensure a healthy and safe working environment;*
- O2-Participate in the definition of OSH policy, prevention planning, risk assessment, activity control and monitoring;*
- O3- Know how to articulate the interventions of the different actors, namely SHT technicians, occupational physicians, HR managers, production managers and prevention network bodies*
- O4-knowledge of health activities at work;*
- O5-Understanding the dynamics of psychosocial risk factors and prevention measures*
- O6-Recognise the contents inherent to workplace safety and eliminate the risk of accidents;*
- O7-Monitoring activities to prevent occupational diseases arising from the working environment and ergonomic conditions*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

- CP1.Interação entre SST e GRH*
- CP2.Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais: áreas de regulação e de controlo*
- CP3. A gestão da SST na empresa: as obrigações dos empregadores em SST*
- CP4.A organização das actividades de SST:: serviços internos, comuns e externos*
- CP5.Seleção, pela GRH, de recursos externos*
- CP6.Actividades dos serviços de SST: funções essenciais*
- CP7.A dimensão económica da SST*
- CP8.Actividade ao nível da Saúde do Trabalho*
- CP9.Prevenção de riscos psicossociais*
- CP10.Actividade em Segurança do Trabalho*
- CP11. Riscos associados às condições ambientais de trabalho e riscos ergonómicos*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

- CP1.Interaction between OSH and HRM*
- CP2.National System of Risk Prevention: areas of regulation and control*
- CP3. OSH management in the company: employers' OSH obligations*
- CP4.The organisation of OSH activities:: internal, common and external services*
- CP5.Selection by GRH of external resources*
- CP6.OSH service activities: essential functions*
- CP7. The economic dimension of OSH*
- CP8.Activity at the level of Occupational Health*
- CP9.Psychosocial risks*
- CP10.Activity on Safety at Work*
- CP11. Risks associated with working environmental conditions and ergonomic risks*

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

*Os conteúdos programáticos descritos incidem sobre o conhecimento que os alunos devem deter nas diferentes áreas que integram a SST.O O1 consagra o desenvolvimento de competências a que se reportam os CP1 até CP4 e o CP7-dimensão económica da prevenção. A participação nos objetivos de política, planeamento, avaliação e controlo (O2) é alcançável através dos conteúdos descritos no CP6.O O3 que consagra a articulação dos diferentes agentes encontra correspondência nas CP4-organização das atividades e OP6-funções dos serviços.*

*Os conteúdos da O4-conteúdos inerentes à compreensão da Saúde do Trabalho são coerentes com o CP8, os de prevenção dos acidentes(O6) com os objetivos do CP 10, que permite conhecer os conteúdos da segurança do trabalho. Os objetivos de conhecimento da prevenção de doenças profissionais decorrentes dos riscos psicossociais(O5) e do ambiente de trabalho (O7) e encontram correspondência nos CP 9 e 11.*

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

*The programmatic contents described focus on the knowledge that students should have in the different areas that integrate OSH. The O1 consecrates the development of skills referred in CP1 to CP4 and in CP7-economic dimension of prevention. The participation in policy objectives, planning, evaluation and control (O2) is achievable through the contents described in CP6. The O3 that consecrates the articulation of the different agents finds correspondence in CP4-organization of activities and OP6-functions of services. The contents of O4-contents inherent to the understanding of Occupational Health are coherent with CP8, those of accident prevention (O6) with the objectives of CP 10, which allows to know the contents of occupational safety. The objectives of knowledge on the prevention of occupational diseases arising from psychosocial risks (O5) and work environment (O7) , are matched in CP 9 and 11.*

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

- Aprendizagem baseada na resolução de problemas e na utilização de pensamento crítico;*
- Metodologias interativas, consubstanciadas em estudo de casos, jogos pedagógicos, simulações, miniensaios e debates;*
- Aprendizagem colaborativa (jigsaw)*

## 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):

- Learning based on problem solving and the use of critical thinking;
- Interactive methodologies, embodied in case studies, pedagogical games, simulations, mini essays and debates;
- Collaborative learning (jigsaw).

### 4.2.14. Avaliação (PT):

- 1º Trabalho- Cotação- 20%
- 2º Trabalho- Cotação- 20%
- Teste- Cotação: 40% Participação e assiduidade: 20%

### 4.2.14. Avaliação (EN):

- 1st Assignment- Quotation :20%
- 2nd assignment- Quotation: 20%
- Test- Quotation: 40% Participation and attendance: 20%

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

As metodologias expositivas habilitam os alunos com o conhecimento indispensável, inerente ao acompanhamento, organização e controlo dos indicadores e pressupostos que sustentam a Segurança e Saúde do Trabalho.  
A realização de trabalhos e o apoio a pesquisa de artigos e apresentação de casos para discussão estimula a iniciativa no desenvolvimento de abordagens que consagram os modelos ensinados e permite atingir de forma mais consolidada os objetivos definidos.

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

The expositive methodologies enable the students with the indispensable knowledge, inherent to the monitoring, organization and control of the indicators and assumptions that sustain Occupational Safety and Health.  
The carrying out of work and the support to the research of articles and the presentation of cases for discussion stimulates the initiative in the development of approaches that consecrate the models taught and allow the achievement of the defined objectives in a more consolidated way.

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

- Freitas, L.C. (2022) .Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Edições Sílabo (5ª edição).Lisboa. ISBN: 9789895610266
- CCOHS (2017). Human Resources Management and Occupational Health and Safety. Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Hamilton.
- Freitas, L.C. e Cordeiro, T. (2013). Segurança e Saúde do Trabalho -Guia para Micro, Pequenas e Médias Empresas. Edição ACT. Lisboa.ISBN978-989-8076-83-0
- Madsen, C. U., Kirkegaard, M. L., Dyreborg, J., & Hasle, P. (2020). Making occupational health and safety management systems work?: A realist review of the OHSAS 18001 standard. Safety Science , 129 , 104843.
- Tremblay, A., & Badri, A. (2018). Assessment of occupational health and safety performance evaluation tools: State of the art and challenges for small and medium-sized enterprises. Safety science , 101 , 260-267.

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

- Freitas, L.C. (2022) .Manual de Segurança e Saúde do Trabalho. Edições Sílabo (5ª edição).Lisboa. ISBN: 9789895610266
- CCOHS (2017). Human Resources Management and Occupational Health and Safety. Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Hamilton.
- Freitas, L.C. e Cordeiro, T. (2013). Segurança e Saúde do Trabalho -Guia para Micro, Pequenas e Médias Empresas. Edição ACT. Lisboa.ISBN978-989-8076-83-0
- Madsen, C. U., Kirkegaard, M. L., Dyreborg, J., & Hasle, P. (2020). Making occupational health and safety management systems work?: A realist review of the OHSAS 18001 standard. Safety Science , 129 , 104843.
- Tremblay, A., & Badri, A. (2018). Assessment of occupational health and safety performance evaluation tools: State of the art and challenges for small and medium-sized enterprises. Safety science , 101 , 260-267.

### 4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

### 4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

## Mapa III - Seminário de Projeto - Estágio

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

Seminário de Projeto - Estágio

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

*Project Seminar - 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):**

*MGMT*

**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):**

*350.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-80.0*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

*14.0*

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

• *NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES - 80.0h*

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

• *CATARINA JOANA VIEIRA GOMES - 80.0h*  
• *PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA - 80.0h*

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

*Dominar conceptualmente as metodologias de intervenção nas organizações. - Consolidar a preparação dos alunos para realizarem trabalhos de investigação. - Desenvolver competências de elaboração de relatórios de projetos da área de RH. - Fomentar a integração das competências adquiridas noutras disciplinas do curso. - Ser um instrumento de integração na vida profissional. Pró-atividade - Abertura à inovação - Gestão de Processos Globais - Iniciativa - Criatividade. Conhecimentos, capacidades e competências a adquirir - Propensão para o risco - Persistência - Capacidade de trabalho - Bom relacionamento interpessoal.*

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

*Conceptually master the methodologies of intervention in organizations. - Consolidate students' preparation for research work. - Develop HR project reporting skills. - Foster the integration of skills acquired in other subjects of the course. - To be an instrument of integration in working life. Pro-activity - Openness to innovation - Management of Global Processes - Initiative - Creativity. Knowledge, abilities and skills to be acquired - Propensity for risk - Persistence - Ability to work - Good interpersonal relationship.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

- 1. Apresentação e explicação de modelos teóricos pelos alunos e sua possível aplicação nas empresas.*
- 2. Reflexão individual e grupal sobre metodologias de intervenção nas diferentes áreas de GRH.*
- 3. Treino dos alunos na aplicação dos instrumentos conceptuais e técnicos que suportam um trabalho de qualidade e cientificamente fundamentado, em projetos de GRH.*
- 4. Orientação dos alunos na formulação da problemática de investigação, no desenvolvimento da estrutura de um trabalho de investigação, na metodologia a escolher e na recolha e análise de dados.*
- 5. Elaboração do plano de estágio e posterior elaboração do relatório de análise e avaliação do estágio realizado, de acordo com as normas aplicáveis a relatórios de teor científico.*
- 6. Análise dos conhecimentos adquiridos pelos alunos através do estágio e perspetivação da sua aplicação na vida profissional futura.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. Presentation and explanation of theoretical models by students and their possible application in companies.
2. Individual and group reflection on intervention methodologies in the different areas of HRM.
3. Training of students in the application of conceptual and technical instruments that support quality and scientifically based work in HRM projects.
4. Guidance of students in the formulation of the research problem, in the development of the structure of a research work, in the methodology to be chosen and in the collection and analysis of data.
5. Preparation of the internship plan and subsequent elaboration of the analysis and evaluation report of the internship carried out, in accordance with the rules applicable to scientific reports.
6. Analysis of the knowledge acquired by the students through the internship and the perspective of its application in the future professional life.

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

Os conteúdos da disciplina são coerentes com os objetivos definidos: - proporcionam o conhecimento dos conceitos teorias e modelos que fundamentam uma intervenção eficaz na área dos RH; - conduzem a uma aprendizagem sólida dos instrumentos técnicos aplicados na gestão dos RH; - treinam competências decisórias e de resolução de problemas de trabalho; - Proporcionam a integração dos conhecimentos técnicos das outras disciplinas, dando-lhes uma perspetiva estratégica. Os conteúdos da disciplina são coerentes com os objetivos definidos: - proporcionam o conhecimento dos conceitos teorias e modelos que fundamentam uma intervenção eficaz na área dos RH; - conduzem a uma aprendizagem sólida dos instrumentos técnicos aplicados na gestão dos RH; - treinam competências decisórias e de resolução de problemas de trabalho; - Proporcionam a integração dos conhecimentos técnicos das outras disciplinas, dando-lhes uma perspetiva estratégica.

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

The contents of the course are coherent with the defined objectives: - provide knowledge of the concepts theories and models that underpin effective intervention in the area of HR; - lead to a sound learning of the technical instruments applied in HR management; - train decision-making and problem-solving skills; - Provide the integration of the technical knowledge of the other disciplines, giving them a strategic perspective. The contents of the discipline are coherent with the defined objectives: - provide knowledge of the concepts theories and models that base an effective intervention in the HR area; - lead to a sound learning of the technical instruments applied in HR management; - train decision-making and problem-solving skills; - Provide the integration of the technical knowledge of the other disciplines, giving them a strategic perspective.

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

Método ativo e método service based learning:

- a) Estudos de caso, e discussões de grupo;
- b) Pesquisa bibliográfica e autoestudo;
- c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com o contexto de estágio e projeto;
- d) Realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Método expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.
- e) Desenvolvimento e implementação de projeto aplicado ao contexto da empresa recetora do estágio com a introdução dos temas teóricos estudados em consonância com a exigência do projeto. Apresentação, análise e discussão.
- f) Programa de mentoria

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

Active method and service based learning method:

- a) Case studies and group discussions;
- b) Bibliographic research and self-study;
- c) Analysis and discussion of scientific articles related to the internship and project context;
- d) Carrying out and defending practical work in an organizational context. Expository and interrogative method, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.
- e) Development and implementation of a project applied to the context of the company hosting the internship with the introduction of theoretical themes studied in line with the project requirements. Presentation, analysis and discussion.
- f) Mentoring program

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.14. Avaliação (PT):

*Avaliação do Seminário e do Estágio*

*- Avaliação do Seminário*

*A avaliação do Seminário incidirá sobre pequenos trabalhos recomendados pelo Orientador, em função das necessidades concretas do grupo. A classificação final do Seminário deve ser quantitativa numa escala de 0 a 20. A nota do Seminário corresponde a 30% da nota final do aluno na U. C. de Seminário de Projeto/Estágio.*

*- A valiação do Estágio*

*O Estágio será classificado numa escala entre 0 e 20 valores. A nota final será resultado da nota do Estágio, atribuída pelo Supervisor (30%), da nota do relatório (50%) e da nota da discussão (20%) dadas pelo Orientador.*

*No caso de os objetivos estabelecidos pelo Supervisor e pelo Orientador não serem alcançados, o Estágio não será validado.*

*A discussão do Relatório de Estágio terá lugar 15 dias após a sua entrega, até 31 de julho. Esta discussão será efetuada com a presença do aluno, do Supervisor (presença não obrigatória) e do Orientador do Estágio.*

*- Ponderação Final*

*Os grupos de supervisão reunirão, em duas sessões semanais de 2 horas, durante 15 semanas, coincidindo, a primeira e a última, com o início e o final do semestre. Estas sessões, para efeitos de avaliação e validação da prática profissional supervisionada, são obrigatórias, podendo os estagiários faltar, no máximo a três.*

### 4.2.14. Avaliação (EN):

*Seminar and internship assessment*

*- Seminar assessment*

*The Seminar will be assessed on small pieces of work recommended by the Supervisor, depending on the specific needs of the group. The final grade for the Seminar must be quantitative on a scale of 0 to 20. The Seminar grade corresponds to 30% of the student's final grade in the Project Seminar/Internship course.*

*- Assessment of the Internship*

*The internship will be graded on a scale between 0 and 20. The final grade will be the result of the Internship grade given by the Supervisor (30%), the report grade (50%) and the discussion grade (20%) given by the Supervisor.*

*If the objectives set by the Supervisor and Advisor are not achieved, the Internship will not be validated.*

*The discussion of the Internship Report will take place 15 days after its delivery, until July 31st. This discussion will take place in the presence of the student, the Supervisor (not compulsory) and the Internship Supervisor.*

*- Final weighting*

*The supervision groups will meet for two 2-hour sessions every week for 15 weeks, the first and last coinciding with the beginning and end of the semester. These sessions, for the purposes of assessing and validating supervised professional practice, are compulsory and trainees may miss a maximum of three.*

### 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 e aprendizagem é coerente com os seus objetivos e conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais e práticas visadas: pelos seus componentes teóricos; pelo treino de competências técnicas baseadas em exercícios e resolução de casos práticos. Os métodos de avaliação visam conhecer o nível científico do raciocínio dos alunos; são, por isso, coerentes com os objetivos de aprendizagem.*

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

*The teaching and learning methodology is coherent with its objectives and leads to the development of conceptual and practical competences aimed at: its theoretical components; by the training of technical competencies based on exercises and the resolution of practical cases. The methods of evaluation aim to know the scientific level of student reasoning; are therefore consistent with learning objectives.*

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

*Martin S. & Marks J.,(2022). Comunicar com Eficácia. Vogais*

*Fernando B.,(2021).Gestão de Tempo e Organização do Trabalho. Pactor*

*Borrhalho,C., (2018). Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão. Silabo*

*Leitão,J.F., (2018).Modernização Administrativa e Gestão da Qualidade. Colibri*

*Attie,W., (2018).Auditoria-conceitos e Aplicações. Atlas*

*Costa, A., B., C., & Zoltowski, A., P., C., (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In S.*

*H. Koller, M. C. P. de Paula Couto, & J. Hohendorff (orgs). Manual de produção científica (pp. 55-70). Porto Alegre: Penso.*

*Marques-Quinteiro, P., Abrantes, A., Costa, P., Curral, L., Graça, A. M., Passos, A. M., & Santos, C. M. (2020). Trabalho em equipa em Portugal: Uma década de progresso. Psicologia , 34(1), 24-42.*

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

Martin S. & Marks J.,(2022). *Comunicar com Eficácia. Vogais*  
Fernando B.,(2021).*Gestão de Tempo e Organização do Trabalho. Factor*  
Borrhalo,C., (2018). *Sistemas de Planeamento e Controlo de Gestão. Silabo*  
Leitão,J.F., (2018).*Modernização Administrativa e Gestão da Qualidade. Colibri*  
Attie,W., (2018).*Auditoria-conceitos e Aplicações. Atlas*  
Costa, A., B., C., & Zoltowski, A., P., C., (2014). *Como escrever um artigo de revisão sistemática. In S.*  
H. Koller, M. C. P. de Paula Couto, & J. Hohendorff (orgs). *Manual de produção científica (pp. 55-70). Porto Alegre: Penso.*  
Marques-Quinteiro, P., Abrantes, A., Costa, P., Curral, L., Graça, A. M., Passos, A. M., & Santos, C. M. (2020). *Trabalho em equipa em Portugal: Uma década de progresso. Psicologia , 34(1), 24-42.*

**4.2.17. Observações (PT):**

[sem resposta]

**4.2.17. Observações (EN):**

[sem resposta]

**Mapa III - Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Information Systems for Human Resources 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 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-60.0*

**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:**

• LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA - 60.0h

**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):

*Pretende-se que os estudantes desenvolvam as seguintes competências:*

*Compreender a crescente importância dos Sistemas de Informação nas organizações, em particular na área de GRH.*

*Aprender a utilizar os Sistemas de Informação para agilizar os processos administrativos de GRH nas organizações.*

*Conhecer os principais tipos de Sistemas Empresariais, em especial o módulo de Pessoal/RH dos ERP.*

*Aprender a utilizar as ferramentas de produtividade Office, em especial o Microsoft Excel. Conhecer as recentes soluções Mobile e Cloud based para a área da GRH.*

*Entender as implicações da Inteligência Artificial, nomeadamente na área 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):

*Students are expected to develop the following skills:*

*Understand the growing importance of Information Systems in organizations, particularly in the area of HRM.*

*Learn how to use Information Systems to streamline HRM administrative processes in organizations.*

*Know the main types of Enterprise Systems, especially the ERP Personnel / HR module. Learn how to use Office Productivity Tools, especially Microsoft Excel.*

*Know the latest Mobile and Cloud based solutions for HRM.*

*Understand the implications of Artificial Intelligence, namely in the area of Human Resources.*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

*1 - Introdução às SI/TI - Sistemas e Tecnologias de Informação*

*Conceitos Gerais e evolução dos SI (PC, Folha de Cálculo; Redes/Internet)*

*Sistemas e Tecnologias de Informação*

*A Informação nas organizações*

*Sistemas de Gestão Integrada*

*O futuro dos Sistemas de Informação (IoT, IA, Cloud Computing)*

*2 - Sistemas de Gestão de Bases de Dados*

*Desenho de Bases de Dados*

*3 - ERP - Enterprise Resource Planning*

*Noções de ERP*

*Logística e Tesouraria, RH e Contabilidade*

*Gestão de RH*

*4 - Outros Sistemas Empresariais*

*SCM - Supply Chain Management*

*CRM - Customer Relationship Management*

*5 - Processador de Texto*

*Formatação de documentos: Estilos, Imagens, Tabelas*

*Automatização de documentos: Índices, Citações e Bibliografia*

*Inserção de objectos e ligação entre documentos*

*6 - Folha de Cálculo*

*Folha de Cálculo:Excel*

*Endereços Relativos e Absolutos*

*Manipulação de Fórmulas e Funções*

*Utilização de listas, Ordenações e Agregações*

*Formatação de Gráficos*

*Tabelas dinâmicas*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1 - Introduction to IS / IT - Information Systems and Technologies  
General Concepts and IS evolution (PC, Spreadsheet; Networks / Internet)  
Information Systems and Technologies  
Information in organizations  
Integrated Management Systems  
The future of Information Systems (IoT, AI, Cloud Computing)

2 - Database Management Systems  
Database Design

3 - ERP - Enterprise Resource Planning  
ERP notions  
Logistics and Treasury, HR and Accounting  
HR management

4 - Other Enterprise Systems  
SCM - Supply Chain Management  
CRM - Customer Relationship Management

5 - Word Processor  
Document Formatting: Styles, Images, Tables  
Document Automation: Indexes, Citations, and Bibliography .  
Object insertion and document linking

6 - Spreadsheet  
Introduction to Ms-Excel  
Relative and Absolute Addresses  
Formula and Function Manipulation  
Cell Formatting  
Using Lists, Sorting, and Aggregations  
Handling several sheets  
Graphics Formatting  
PivotTables

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

Os conteúdos programáticos cobrem todas as áreas de competência que se pretende que os estudantes adquiram. Por essa razão é dado um especial enfoque às aplicações de Gestão de Recursos Humanos, bem como à ferramenta EXCEL, fundamental nas empresas hoje em dia. Os restantes conteúdos cobrem os outros objectivos como seja a compreensão da importância dos Sistemas de Informação e as perspectivas futuras de evolução destes e os desafios que colocam à Gestão de Recursos Humanos.

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

The syllabus covers all areas of competence that students are expected to acquire. For this reason, special focus is given to Human Resource Management applications as well as the EXCEL tool, which is critical in today's business. The remaining contents cover other objectives such as the understanding of the importance of Information Systems and the future perspectives of their evolution and the challenges they pose to Human Resource Management.

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

Coordenação com os docentes de outras UCs (Estatística e HR Analytics) de forma a utilizar as aulas práticas para a resolução de exercícios destas, assim impulsionando a consciencialização dos estudantes para a utilização de ferramentas informáticas em contextos aplicados. Criação de demo, em ERP, de um ambiente de Gestão de Recursos Humanos. Apresentação de vídeos e realização de jogos relacionados com os Sistemas de Informação Organizacionais e de Recursos Humanos. Metodologia ativa alunos são incentivados a pesquisar sobre temas relacionados com os Sistemas de Informação Organizacionais/GRH e a preparar apresentações à turma com os resultados das pesquisas.

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

*Coordination with the teachers of other CUs (Statistics and HR Analytics) in order to use practical classes to solve their exercises, thus boosting students' awareness of the use of IT tools in applied contexts.  
Creation of an ERP demo of a Human Resources Management environment.  
Presentation of videos and games related to Organisational and Human Resources Information Systems.  
Active methodology - students are encouraged to research on topics related to Organisational Information Systems / HRM and to prepare presentations to the class with the results of the research.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

*Teste de avaliação - 35%  
Avaliação prática - Excel - 35%  
Apresentação Trabalho Grupo - 30%*

**4.2.14. Avaliação (EN):**

*Evaluation test - 35%  
Practical assessment - Excel - 35%  
Group work presentation - 30%*

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

*A metodologia predominantemente prática, baseada na resolução de exercícios práticos, interação com ferramentas de software e investigação de temas relacionados garante que os estudantes adquirem um conhecimento baseado no manuseamento como forma de consolidar os conceitos que se pretende que sejam compreendidos e interiorizados. Os trabalhos práticos em aula são essenciais para a aquisição de competências práticas mínimas. Os restantes trabalhos permitem aos alunos concretizar as ideias de conceitos mais abstratos dos SI e contactar com a realidade da dinâmica empresarial.*

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

*The predominantly practical methodology, based on the resolution of practical exercises, interaction with software tools and investigation of related subjects, ensures that students acquire a knowledge based on handling as a way to consolidate the concepts intended to be understood and internalized. Practical work in class is essential for the acquisition of minimum practical skills. The remaining works allow students to realize the ideas of more abstract concepts of IS and contact with the reality of business dynamics.*

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

*Frye, Curtis (2016) - Microsoft Excel 2016 Passo a Passo. Edição em Português. Brasil. Bookman. ISBN 9788582603956.  
Johnson, R., & Kavanagh, M. (2020). Human Resource Information Systems - International Student Edition. Sage Publications Inc.  
Kavanagh, Michael J., Johnson, Richard (2017) - Human Resource Information Systems. Fourth Edition (International Student Edition). SAGE Publications Inc. ISBN 978-1506386539.  
Mueller, J., & Massaron, L. (2022). Artificial Intelligence For Dummies 2nd Edition. For Dummies.  
Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital. Lisboa: Sílabo.  
Peres, P. (2021). Excel Avançado. Lisboa: Sílabo.  
Sousa, Sérgio, Sousa, Maria José (2003) - Soluções Informáticas na Gestão de Recursos Humanos. Reimpressão: abril. Lisboa. FCA. 1998. ISBN: 9789727223633*

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

*Frye, Curtis (2016) - Microsoft Excel 2016 Passo a Passo. Edição em Português. Brasil. Bookman. ISBN 9788582603956.  
Johnson, R., & Kavanagh, M. (2020). Human Resource Information Systems - International Student Edition. Sage Publications Inc.  
Kavanagh, Michael J., Johnson, Richard (2017) - Human Resource Information Systems. Fourth Edition (International Student Edition). SAGE Publications Inc. ISBN 978-1506386539.  
Mueller, J., & Massaron, L. (2022). Artificial Intelligence For Dummies 2nd Edition. For Dummies.  
Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital. Lisboa: Sílabo.  
Peres, P. (2021). Excel Avançado. Lisboa: Sílabo.  
Sousa, Sérgio, Sousa, Maria José (2003) - Soluções Informáticas na Gestão de Recursos Humanos. Reimpressão: abril. Lisboa. FCA. 1998. ISBN: 9789727223633*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa III - Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão****4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão*

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Sociology of Labour and Management Processes*

**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):**

BSS

**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):**

150.0

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-52.5*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

0.00%

**4.2.7. Créditos ECTS:**

6.0

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

• MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS - 52.3h

**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 concluir a unidade curricular os discentes devem estar aptos a indentificar as bases teóricas que alicerçam o estudo específico da Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão, associados à sociedade pós-industrial e às inerentes questões de ordem ética e deontológica. De igual modo, visa-se dotar os discentes de capacidade de intervenção nas empresas e organizações, tendo em conta os pressupostos teóricos que encerram actividades de gestão de recursos humanos ligados à temática da organização do trabalho e a articulação com os processos de gestão directos, negociais e estratégicos. Por fim pretende-se contribuir para o desenvolvimento das competências individuais de proactividade, de reforço da criatividade, da iniciativa, da disponibilidade para aprender e do trabalho em equipa, no contexto da sociedade informacional.*

**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 end of this curricular unit the student should be able to understand the theoretical bases that underpin the specific study of Sociology of Work and Management Processes, associated with the post-industrial society and the inherent ethical and deontological issues. Likewise, it aims to provide students the capacity to intervene in companies and organizations, taking into account the theoretical assumptions that include activities of human resources management related with the work organization in relation with the processes of direct and strategic management. Finally, we intend to contribute to the development of the individual soft skills: proactivity, reinforcement of creativity, initiative, availability to learn and teamwork, in the context of the informational society.*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):**

1. *Enquadramento e Emergência de uma Disciplina. Âmbito de estudo.*
2. *Conceito, Evolução e Problemas da Sociedade Industrial O Impacto da Industrialização na Organização do Trabalho (OT) e nos Processos de Gestão. Perspetivas Teóricas. Da Revolução Industrial à Indústria 4.0*
3. *Novas Formas de Organização do Trabalho (NFOT) e dos Processos de Gestão Perspetivas sobre as NFOT Rotação, alargamento e enriquecimento de tarefas. Grupos semiautónomos.*
4. *Organização do Trabalho. Das Qualificações às Competências Centralidade dos RH na Economia do Conhecimento Estratégias de OT A Classificação Portuguesa das Profissões (CPP)*
5. *Mudanças na Estrutura das Empresas e na Organização do Trabalho Inovação e Alomorfas*
6. *Trabalho, Emprego e Flexibilidade Conceitos estatísticos de trabalho/emprego e conexos Novas Formas Emergentes de Emprego (Eurofound)*

**4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):**

1. *Framing and Rising of a Discipline. Definitions and Scope*
2. *. Industrial Society: Concept, Evolution and Problems The Impact of Industrialization on Work Organization (WO) and Management Processes (MP) Rising Of the Post-Industrial Society From Industrial Revolution to Industry 4.0*
3. *New Forms of Work Organization (NFWO) and MP Perspectives on New Technologies and WO Job rotation, Job enrichment, Job enlargement and half autonomus Teams. NFWO and Qualifications vs. Skills*
4. *WO, Qualifications and Skills Centrality of HR in a Knowledge-Based Economy WO Strategies Portuguese Professions Classification (CPP)*
5. *Changes in Companies Structure and WO The innovation process and allomorphisms*
6. *Work, Employment and Flexibility Statistical concepts (Eurostat, INE, IEFP) Flexibility New Forms of Employment (Eurofound)*

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

*Os conteúdos espelham todos e cada um dos objetivos da UC. Por um lado, no encadeamento lógico dos temas e respetiva subdivisão. Por outro, a especificação temática permite uma base alargada de orientações profissionais, seja diretamente para o mercado de trabalho ou para o prosseguimento de estudos académicos e/ou investigação aplicada.*

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

*The contents reflect each one of the subjects. On one hand, in the sequence of the themes and their subdivision and, on the other hand, the thematic specification allows a broader base of professional alignments, either directly for the labour market or for the pursuit of academic studies and/or applied research.*

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

*Serão utilizados métodos ativos de educação de adultos, nomeadamente: a) debates em sala; b) visionamento de vídeos on-line seguidos de debate; c) exercícios de grupo em sala, com recurso aos sites da Comissão Europeia e outros organismos nacionais e internacionais.*

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

*Adult education active me viewing of online videos European Commission and other national and international organizations.*

**4.2.14. Avaliação (PT):**

- Teste de avaliação 1 - 30%*
- Teste de avaliação 2 - 30%*
- (Em Alternativa: 1 só teste combinado com outros instrumentos de avaliação) - 45%*
- Trabalho de Grupo com Apresentação - 40%*
- Fichas, Papers, Recensões, Exercícios Individuais - Máx - 35%*
- Participação e Intervenção Individual - 5%*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.14. Avaliação (EN):

Assessment test 1 - 30%

Assessment test 2 - 30%

(Alternatively: 1 test combined with other assessment instruments) - 45%

Group work with presentation - 40%

Worksheets, Papers, Reviews, Individual Exercises - Máx - 35%

Individual Participation and Intervention - 5%

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

A utilização enfática de metodologias ativas de pedagogia de adultos facilita a aprendizagem. A assunção de papéis em público, decorrentes da utilização de métodos ativos, através da apresentação de trabalhos em sala, vai ajudar a conformar o desempenho individual futuro de intervenção nas empresas e organizações. A elaboração de um trabalho de grupo favorece o progresso da comunicação oral e escrita e de promoção de atitudes de crítica académica (e adicionalmente a avaliação da precisão de atitudes reflexivas), servindo de base a eventuais percursos profissionais de investigação. A análise de textos desenvolve no aluno uma visão ampla e multifacetada da realidade da Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão. A dinâmica coletiva permite fundamentar e avaliar as aptidões relacionais dos discentes, desenvolvendo concomitantemente as suas softskills que lhes permitam, em contexto profissional, a articulação entre os conceitos de trabalho e de gestão e o enquadramento da GRH.

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

The extensive use of active methodologies simplifies and turns more effective the learning process. The assumption of roles in public, through the presentation of written works in classroom, will help to shape the individual future professional performance. The working group written paper facilitates the progress of oral and written communication and the raise of attitudes of academic commenting (and in addition the embracing of reflective attitudes), serving as a basis for possible professional research paths. The analysis of texts and case studies develops over the students a broad and multidimensional view of the problems and reality of Sociology of Work and Management Processes. The produced collective dynamics allows to ground and to evaluate the level of student's relational skills, while developing their soft skills that allow them, in a professional context, the connection between the concepts of work and management and the framework of human resources management.

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

Castells, M. (2007), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, 2ª Edição. Vol. I. *ASociedade em Rede*; Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian (cota: CO/173-BC, ULHT)

Itzigsohn, J., & Brown, K. L. (2020). *The Sociology of WEB Du Bois*. In *The Sociology of WEB Du Bois*. New York University Press.

Joyce, K., Smith-Doerr, L., Alegria, S., Bell, S., Cruz, T., Hoffman, S. G., ... & Shestakofsky, B. (2021). *Toward a sociology of artificial intelligence: A call for research on inequalities and structural change*. *Socius*, 7, 2378023121999581.

Kovács, I. (org.) (2014), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, ColeçãoEconómicas. Lisboa. Almedina Edições.

Wilkinson, A. et al. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. 2nd Ed.SAGE,London, UK.

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

Castells, M. (2007), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, 2ª Edição. Vol. I. *ASociedade em Rede*; Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian (cota: CO/173-BC, ULHT)

Itzigsohn, J., & Brown, K. L. (2020). *The Sociology of WEB Du Bois*. In *The Sociology of WEB Du Bois*. New York University Press.

Joyce, K., Smith-Doerr, L., Alegria, S., Bell, S., Cruz, T., Hoffman, S. G., ... & Shestakofsky, B. (2021). *Toward a sociology of artificial intelligence: A call for research on inequalities and structural change*. *Socius*, 7, 2378023121999581.

Kovács, I. (org.) (2014), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, ColeçãoEconómicas. Lisboa. Almedina Edições.

Wilkinson, A. et al. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. 2nd Ed.SAGE,London, UK.

### 4.2.17. Observações (PT):

[sem resposta]

### 4.2.17. Observações (EN):

[sem resposta]

## Mapa III - Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos

### 4.2.1. Designação da unidade curricular (PT):

*Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

**4.2.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Digital Transformation in Human Resources 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):**

*150.0*

**4.2.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - TP-52.5*

**4.2.6. % Horas de contacto a distância:**

*0.00%*

**4.2.7. Créditos ECTS:**

*6.0*

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

• *LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA - 52.3h*

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

• *CATARINA JOANA VIEIRA GOMES - 52.3h*

**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 aluno deverá compreender e conhecer o contexto em que surge a transformação digital em RH, e adquirir as competências necessárias à resolução de problemas que beneficiam da transformação digital, permitindo soluções simplificadas, maior eficiência e melhores experiências para o indivíduo, o grupo, a organização, e a sociedade. Objetivos de aprendizagem:*

- 1. Como funciona a governança de dados, a gestão de mudanças e as estratégias de infraestrutura para auxiliar a transformação digital de RH.*
- 2. Compreender o papel do Big Data Analytics, Blockchain, Cloud & Mobile Computing, Internet of Things (IoT) e Inteligência Artificial na transformação digital.*
- 3. Analisar as questões relacionadas à segurança e privacidade digital.*
- 4. Analisar e compreender as tecnologias para resolver determinados problemas de negócios.*
- 5. Criar uma estrutura para mudanças dentro de uma organização, aplicando princípios de transformação digital a questões reais de negócios tornando-os ágeis e humanizados.*

**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 student should understand and know the context in which the digital transformation in HR arises, and acquire the necessary skills to solve problems that benefit from the digital transformation, enabling simplified solutions, greater efficiency and better experiences for the individual, the group, the organization, and society. Learning objectives:*

- 1. How data governance, change management and infrastructure strategies work to support the digital transformation of HR.*
- 2. Understand the role of Big Data Analytics, Blockchain, Cloud & Mobile Computing, Internet of Things (IoT) and Artificial Intelligence in digital transformation.*
- 3. Analyze issues related to digital security and privacy.*
- 4. Analyze and understand technologies to solve specific business problems.*
- 5. Create a framework for change within an organization, applying digital transformation principles to real business issues, making them agile and humanized.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (PT):

1. *Introdução à Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos*
  - a. *A Governança de Dados*
  - b. *5G*
  - c. *Transformação Digital: Outcome, Processo, e Mindset*
  - d. *Os impactos causados pela transformação digital em RH*
2. *Segurança e privacidade digital*
3. *Digitalização das funções de Recursos Humanos*
  - a. *Automação de atividades operacionais*
  - b. *Monitorização de métricas e resultados*
  - c. *Gestão da Informação*
  - d. *Implementação*
4. *Os benefícios da transformação digital para a Gestão de Recursos Humanos*

### 4.2.11. Conteúdos programáticos (EN):

1. *Introduction to Digital Transformation in Human Resources Management*
  - a. *Data Governance*
  - b. *5G*
  - c. *Digital Transformation: Outcome, Process and Mindset*
  - d. *The impacts of digital transformation on HR*
2. *Digital security and privacy*
3. *Digitalization of Human Resources functions*
  - a. *Automation of operational activities*
  - b. *Monitoring metrics and results*
  - c. *Information management*
  - d. *Implementation*
4. *The benefits of digital transformation for Human Resources Management*

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

- Objetivo 1 - Conteúdo Programático 1*
- Objetivo 2 - Conteúdo Programático 1*
- Objetivo 3 - Conteúdo Programático 2*
- Objetivo 4- Conteúdo Programático 3*
- Objetivo 5 - Conteúdo Programático 3 e Conteúdo Programático 4*

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

- Objective 1 - Syllabus 1*
- Objective 2 - Syllabus 1*
- Objective 3 - Syllabus 2*
- Objective 4 - Syllabus 3*
- Objective 5 - Syllabus 3 and Syllabus 4*

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

1. *Método expositivo para transmitir os conteúdos necessários para estruturar o raciocínio*
  2. *Abordagem essencialmente prática com recurso ao método ativo e tecnologias 5G*
  3. *Método demonstrativo para explicar os procedimentos necessários para a realização dos exercícios propostos.*
- As várias metodologias utilizadas visam o desenvolvimento de competências teóricas e práticas que permitam analisar e resolver problemas complexos da gestão de recursos humanos e das organizações no que à transformação digital diz respeito. Através da metodologia expositiva serão apresentados e enquadrados os diferentes conteúdos programáticos; a análise de casos práticos (metodologia demonstrativa) visa o desenvolvimento de capacidades de análise e reflexão crítica que quando combinada com a realização de exercícios práticos (metodologia ativa) é fundamental para a elaboração dos vários trabalhos solicitados ao longo do semestre. Estes últimos, visam a criação de estruturas que sustentam as mudanças dentro de uma organização quando se aplicam os princípios de transformação digital a questões reais de negócios reforçando a sua agilidade e humanidade.*

## 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):

1. Expository method to convey the content needed to structure reasoning
  2. Essentially practical approach using the active method and 5G technologies
  3. Demonstrative method to explain the procedures needed to carry out the proposed exercises.
- The various methodologies used are aimed at developing theoretical and practical skills that enable complex problems in human resource management and organizations to be analysed and solved with regard to digital transformation. The different syllabuses will be presented and framed using an expository methodology; the analysis of practical cases (demonstrative methodology) aims to develop analytical and critical thinking skills which, when combined with practical exercises (active methodology), are fundamental to the preparation of the various assignments requested throughout the semester. The latter aim to create structures that support changes within an organization when applying the principles of digital transformation to real business issues, reinforcing its agility and humanity.

### 4.2.14. Avaliação (PT):

Por forma a avaliar o cumprimento dos objetivos @ alun@ deverá realizar um trabalho individual e um teste:

- 1 - 2 Testes (25% cada)
- 2 - Trabalho de transformação digital em recursos humanos (trabalho grupo escrito 20% e respetiva apresentação e defesa 20%)

### 4.2.14. Avaliação (EN):

In order to assess compliance with the objectives @student@ must complete an individual assignment and a test:

- 1 ? 2 Tests (25% each)
- 2 ? Work on digital transformation in human resources (written group work 20% and respective presentation and defense 20%)

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

Ao longo desta UC o aluno deverá compreender e conhecer o contexto em que surge a transformação digital em Recursos Humanos, e adquirir as competências necessárias à resolução de problemas complexos nas áreas de funções de RH que beneficiam da transformação digital, permitindo soluções simplificadas, maior eficiência e melhores experiências para o indivíduo, o grupo, a organização, e a sociedade. Assim, esta UC possui como objetivos de aprendizagem:

1. Perceber como funciona a governança de dados, a gestão de mudanças e as estratégias de infraestrutura para auxiliar a transformação digital de Recursos Humanos.
2. Compreender o papel do Big Data Analytics, Blockchain, Cloud & Mobile Computing, Internet of Things (IoT) e Inteligência Artificial na transformação digital de Recursos Humanos.
3. Analisar as questões relacionadas à segurança e privacidade digital.
4. Analisar e compreender como aplicar essas tecnologias para resolver determinados problemas de negócios.
5. Criar uma estrutura para mudanças dentro de uma organização, aplicando princípios de transformação digital a questões reais de negócios tornando-os ágeis e humanizados.

As várias metodologias utilizadas visam o desenvolvimento de competências teóricas e práticas que permitam analisar e resolver problemas complexos da gestão de recursos humanos e das organizações no que à transformação digital diz respeito.

Através da metodologia expositiva serão apresentados e enquadrados os diferentes conteúdos programáticos; a análise de casos práticos (metodologia demonstrativa) visa o desenvolvimento de capacidades de análise e reflexão crítica que quando combinada com a realização de exercícios práticos (metodologia ativa) é fundamental para a elaboração dos vários trabalhos solicitados ao longo do semestre. Estes últimos, visam a criação de estruturas que sustentam as mudanças dentro de uma organização quando se aplicam os princípios de transformação digital a questões reais de negócios reforçando a sua agilidade e humanidade.

Numa primeira instância, a avaliação permite através dos testes perceber o conhecimento e raciocínio crítico dos alunos inerente aos conteúdos programáticos lecionados. Num segundo momento, a realização de um trabalho em grupo permite que os alunos otimizem a sua competência e capacidade para criarem uma estrutura que visa a mudança e aceitação da transformação digital em recursos humanos. A apresentação e defesa deste trabalho, permite reconhecer junto dos alunos quer o conhecimento individual quer o conhecimento da equipa.

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

*Throughout this course, students should understand and be familiar with the context in which the digital transformation in Human Resources is taking place, and acquire the necessary and acquire the necessary skills to solve complex problems in the areas of HR functions that benefit from the digital benefit from the digital transformation, allowing for simplified solutions, greater efficiency and better experiences for the individual, the group, the organization and society. Thus, this course has the following learning objectives:*

*1. Understand how data governance, change management and infrastructure strategies work to support the digital transformation of Human Resources.*

*digital transformation of Human Resources.*

*2. Understand the role of Big Data Analytics, Blockchain, Cloud & Mobile Computing, Internet of Things (IoT) and Artificial Intelligence in the digital transformation of Human Resources.*

*3. Analyze issues related to digital security and privacy.*

*4. Analyze and understand how to apply these technologies to solve certain business problems.*

*5. Create a framework for change within an organization, applying digital transformation principles to real business issues, making them agile and humanized.*

*The various methodologies used aim to develop theoretical and practical skills that will enable complex problems in human resource management and organizations to be analysed and solved with regard to digital transformation.*

*The different syllabuses will be presented and framed using an expository methodology; the analysis of practical cases (demonstrative methodology) aims to develop analysis and critical thinking skills which, when combined with practical exercises (active methodology), are fundamental to the preparation of the various assignments requested throughout the semester. The latter aim to create structures that support changes within an organization when applying the principles of digital transformation to real business issues, reinforcing its agility and humanity.*

*In the first instance, the assessment allows the students' knowledge and critical thinking inherent in the syllabus taught to be perceived through tests. Secondly, group work allows students to optimize their competence and ability to create a structure aimed at change and acceptance of the digital transformation in human resources. Presenting and defending this work allows students to recognize both their individual knowledge and the knowledge of the team.*

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

*Leonardi, P. M., & Neeley, T. (2022). The digital mindset: What it really takes to thrive in the age of data, algorithms, and AI. Harvard Business Review Press.*

*Porter, M. E., McGrath, R. G., Davenport, T. H., & Iansiti, M. (2021). HBR'S 10 Must Reads on Leading Digital Transformation. Harvard Business Review Press.*

*Sen, S. (2020). Digital HR strategy: Achieving sustainable transformation in the digital age. Kogan Page Publishers.*

*Siebel, T. M. (2019). Digital transformation: survive and thrive in an era of mass extinction. RosettaBooks.*

*Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital: Gestão, Informação, Tecnologias & Inovação para 2030. Edições Sílabo, Lda.*

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

*Leonardi, P. M., & Neeley, T. (2022). The digital mindset: What it really takes to thrive in the age of data, algorithms, and AI. Harvard Business Review Press.*

*Porter, M. E., McGrath, R. G., Davenport, T. H., & Iansiti, M. (2021). HBR'S 10 Must Reads on Leading Digital Transformation. Harvard Business Review Press.*

*Sen, S. (2020). Digital HR strategy: Achieving sustainable transformation in the digital age. Kogan Page Publishers.*

*Siebel, T. M. (2019). Digital transformation: survive and thrive in an era of mass extinction. RosettaBooks.*

*Nascimento, J. C. (2022). Sistemas de Informação para Gestores em Tempo de Transformação Digital: Gestão, Informação, Tecnologias & Inovação para 2030. Edições Sílabo, Lda.*

**4.2.17. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.2.17. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**4.3. Unidades Curriculares (opções)****Mapa IV - Opção I a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico**

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Opção I a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico*

**4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Option I to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council*

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

AL

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

FA

**4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):**

*Semestral 1ºS*

**4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):**

*Semiannual 1st S*

**4.3.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):**

125.0

**4.3.5. Horas de contacto:**

*Presencial (P) - T-0.0; 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:**

• *Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação - 5.0 ECTS*

**4.3.9. Observações (PT):**

*[sem resposta]*

**4.3.9. Observações (EN):**

*[sem resposta]*

**Mapa IV - Opção II a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):**

*Opção II a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico*

**4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):**

*Option II to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council*

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

AL

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

FA

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento****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) - T-0.0; 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:**

- *Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade - 4.0 ECTS*

**4.3.9. Observações (PT):***[sem resposta]***4.3.9. Observações (EN):***[sem resposta]***Mapa IV - Opção III a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):***Opção III a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico***4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):***Option III to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***AL***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***FA***4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (PT):***Semestral 1ºS***4.3.3. Duração (anual, semestral ou trimestral) (EN):***Semiannual 1st S***4.3.4. Horas de trabalho (número total de horas de trabalho):***125.0***4.3.5. Horas de contacto:***Presencial (P) - T-0.0; TP-45.0*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento**4.3.6. % Horas de contacto a distância:***0.00%***4.3.7. Créditos ECTS:***5.0***4.3.8. Unidades Curriculares filhas:**

- *Métodos e Técnicas de Comunicação Organizacional - 5.0 ECTS*

**4.3.9. Observações (PT):***[sem resposta]***4.3.9. Observações (EN):***[sem resposta]***Mapa IV - Opção IV a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):***Opção IV a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico***4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):***Option IV to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***AL***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***FA***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):***100.0***4.3.5. Horas de contacto:***Presencial (P) - T-0.0; TP-45.0***4.3.6. % Horas de contacto a distância:***0.00%***4.3.7. Créditos ECTS:***4.0***4.3.8. Unidades Curriculares filhas:**

- *Inteligência Emocional - 4.0 ECTS*

**4.3.9. Observações (PT):***[sem resposta]*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento**4.3.9. Observações (EN):***[sem resposta]***Mapa IV - Opção V a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):***Opção V a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico***4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):***Option V to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (PT):***AL***4.3.2. Sigla da área científica em que se insere (EN):***FA***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) - T-0.0; 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:**

- *Empreendedorismo - 5.0 ECTS*

**4.3.9. Observações (PT):***[sem resposta]***4.3.9. Observações (EN):***[sem resposta]***Mapa IV - Opção VI a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico****4.3.1. Designação da unidade curricular (PT):***Opção VI a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico***4.3.1. Designação da unidade curricular (EN):***Option VI to choose the curricular unit indicated, or another approved by the Scientific Council*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

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

AL

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

FA

## 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) - T-0.0; 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:

• Gestão Internacional de Recursos Humanos - 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 Course

## 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
Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0

Introdução ao Direito do Trabalho	DTO	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Introdução ao Pensamento Contemporâneo	CSC	Semestral 1ºS	150.0	P: T-45.0	0.00%		Não	6.0
Introdução aos Métodos de Investigação em Gestão de Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	150.0	P: T-52.5	0.00%		Não	6.0
Opção I a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 1ºS	125.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	5.0
Comportamento Organizacional: Indivíduos e Grupos	CSC	Semestral 2ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0
Direito do Trabalho e da Segurança Social	DTO	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Noções Básicas de Economia	CSC	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Opção II a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 2ºS	125.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	5.0
Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão	CSC	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Total: 10								

**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
Comportamento Organizacional: Estruturas e Processos	CSC	Semestral 1ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0
Estatística Aplicada às Ciências Sociais	EST	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Formação e Desenvolvimento	CSC	Semestral 1ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0
Opção III a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 1ºS	125.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	5.0
Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	INF	Semestral 1ºS	125.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	5.0
Análise de Funções, Recrutamento e Seleção	CSC	Semestral 2ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

Gestão de Compensações e Benefícios	GES	Semestral 2ºS	175.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	7.0
Opção IV a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 2ºS	100.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	4.0
Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho	SS	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos	INF	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Total: 10								

## 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
Desenvolvimento e Mudança Organizacional	CSC	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Gestão do Talento e do Potencial	GES	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	GES	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Human Resource Analytics	GES	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Relações Laborais - Nacional e Internacional	DTO	Semestral 1ºS	150.0	P: TP-52.5	0.00%		Não	6.0
Gestão de Pessoas e Processos	GES	Semestral 2ºS	150.0	P: TP-60.0	0.00%		Não	6.0
Opção V a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 2ºS	125.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	5.0
Opção VI a escolher a unidade curricular indicada, ou outra aprovada pelo Conselho Científico	AL	Semestral 2ºS	125.0	P: T-0.0; TP-45.0	0.00%	UC de Opção	Sim	5.0
Seminário de Projeto - Estágio	GES	Semestral 2ºS	350.0	P: TP-80.0	0.00%		Não	14.0
Total: 9								

## 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)

*O desenho curricular do ciclo de estudos pretende ir de encontro às necessidades de um mercado em constante evolução, bem como às características das novas gerações de estudantes.*

*Assim, além de continuar a valorizar crescentemente a ligação entre os alunos e as empresas, presente na existência de um estágio curricular obrigatório cujo número de horas se pretende ampliar (passando de 240 para 300 horas), é objetivo reforçar o número de eventos com a participação de empresas e profissionais, como conferências e workshops.*

*Também as competências digitais serão reforçadas, pela introdução de duas UCs – "Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação", uma aposta no conhecimento das bases tecnológicas de suporte aos Sistemas de Informação e "Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos".*

*Ao nível das metodologias de ensino, algumas alterações têm vindo a ser, e continuarão a sê-lo, implementadas, procurando ir de encontro às características dos estudantes das novas gerações. De entre estas, destacamos:*

- *Aprendizagem Ativa - colaboração entre os estudantes, promovendo discussões em pequenos grupos e Aprendizagem Baseada em Problemas, envolvendo os alunos em situações práticas e desafiadoras, incentivando-os a resolver problemas do mundo real.*
- *Jogos Educativos (Gamificação), integrando elementos de jogos para tornar a aprendizagem mais envolvente.*
- *Projetos Interdisciplinares que envolvam diversas disciplinas e UCs, refletindo a natureza interligada das várias áreas do conhecimento.*
- *Integração de Tecnologia – Utilização da tecnologia digital na resolução de casos e problemas, evidenciando a sua importância crescente.*

### 4.6. Observações. (EN)

*The curricular design of the programme aims to meet the needs of a constantly evolving market, as well as the characteristics of new generations of students.*

*Thus, as well as continuing to increasingly emphasise the link between students and companies, with the existence of a compulsory curricular internship whose number of hours is to be increased (from 240 to 300 hours), the aim is to increase the number of events with the participation of companies and professionals, such as conferences and workshops.*

*Digital skills will also be strengthened by the introduction of two courses - "Introduction to Information and Communication Technologies", which focuses on knowledge of the technological bases that support Information Systems, and "Digital Transformation in Human Resources Management".*

*In terms of teaching methodologies, some changes have been implemented and will continue to be implemented in an attempt to meet the characteristics of the new generations of students. These include*

- *Active Learning - collaboration between students, promoting discussions in small groups and Problem-Based Learning, involving students in practical and challenging situations, encouraging them to solve real-world problems.*
- *Educational Games (Gamification), integrating game elements to make learning more engaging.*
- *Interdisciplinary projects involving various disciplines and CUs, reflecting the interconnected nature of the various areas of knowledge.*
- *Technology Integration - Using digital technology to solve cases and problems, highlighting its growing importance.*

## 5. Pessoal Docente

### 5.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação da implementação do ciclo de estudos.

• MARIA ISABEL ALVES DUARTE

### 5.2. Pessoal docente do ciclo de estudos

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
------	-----------	------	---------	--------------	-----------------	------------

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
MARIA ISABEL ALVES DUARTE	Professor Associado ou equivalente	Doutor 312 - Sociologia do desenvolvimento - mercado de trabalho	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO	Professor Associado 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
ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 462 - Investigação Operacional - Probabilidades e Estatística	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
CATIA SOFIA DUARTE SOUSA	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
HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO	Professor Auxiliar convidado 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
JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO	Professor Associado 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
MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO	Professor Associado ou equivalente	Doutor 461- Matemática/Lógica/Computação	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO	Professor Associado ou equivalente	Doutor 312. Sociologia	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS	Professor Associado ou equivalente	Doutor 312 – Sociologia e Outros Estudos	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
PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA	Professor Associado 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
REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 223 - Letras (Filosofia Social e Política)	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 312 - Sociologia	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB	Professor Auxiliar convidado 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
DAMASCENO DIAS	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 - Gestão	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO	Professor Associado convidado ou equivalente	Doutor 345 Gestão da Informação	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Licenciado 523 - Engenharia Eletrotécnica e de Computadores	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS	Professor Associado convidado ou equivalente	Licenciado 380 Direito	Outro vínculo		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor (312) Ciências Sociais na especialidade de comportamento organizacional	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID
PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 345 – Gestão e Administração	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrCID

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor 321 - Ciência da Informação e Comunicação	Outro vínculo		50	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
					Total: 1800	

## 5.2.1. Ficha curricular do docente

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - MARIA ISABEL ALVES DUARTE

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)

312 - Sociologia do desenvolvimento- mercado de trabalho

Área científica deste grau académico (EN)

312 - Sociologiy of Developmend and - Labor Market

Ano em que foi obtido este grau académico

1993

Instituição que conferiu este grau académico

Westfálische Willelms Universitat Muenster - Alemanha

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

171E-47BC-99D5

Orcid

0000-0001-8261-1312

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - MARIA ISABEL ALVES DUARTE

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 - MARIA ISABEL ALVES DUARTE

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1993	Licenciatura	313- Ciência Política	Westfaeliche Wilhelms Universitaet Muenster - Alemanha	Aprovada com a máxima distinção
1993	Mestrado	Ciência Política	Science Westfaeliche Wilhelms Universitaet Muenster- Alemanha	Suma Cum Laude

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - MARIA ISABEL ALVES DUARTE

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 - Formação subordinada ao tema " Preenchimento das fichas de docente e Fuc's na plataforma de acreditação de cursos"
2021 - Submissão de artigos/ resposta a revisores - Universidade Lusófona (ECEO)
2021- Formação em Escrita Científica II - Universidade Lusófona (ECEO)
2021- O processo de submissão de um artigo: A improtância das check-lists de publicação, guidelines e cover letters - Universidade Lusófona (ECEO)
2021- Formação em Escrita Científica - Universidade Lusófona (ECEO)

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - MARIA ISABEL ALVES DUARTE

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Gestão de Compensações e Benefícios	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Gestão do Talento e do Potencial (proposta de reestruturação)	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Princípios de Gestão de Recursos Humanos	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Gestão do Desempenho do Potencial	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

**5.2.1.1. Dados Pessoais - ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO**

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)

314-Economia

Área científica deste grau académico (EN)

314 - Economics

Ano em que foi obtido este grau académico

2000

Instituição que conferiu este grau académico

Nove SBE

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

161B-8F9A-265C

Orcid

0000-0002-0157-4108

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO**

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 - ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO**

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1993	Licenciatura	314-Economia	Nova SBE	14 valores

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO

Formação pedagógica relevante para a docência
Princípios de Gamificação para o ensino superior – 9 Abril 2021 – ECEO- Universidade Lusofona

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - ANA CRISTINA FREITAS BRASÃO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Noções Básicas de Economia	1º ciclo em Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES

## Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, 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)

462 - Investigação Operacional - Probabilidades e Estatística

## Área científica deste grau académico (EN)

462 - Investigação Operacional - Probabilidades e Estatística

## Ano em que foi obtido este grau académico

2019

## Instituição que conferiu este grau académico

Faculdade de Ciências da Universidade 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

ED16-601F-B35C

## Orcid

0000-0001-6953-0657

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Estatística e Aplicações (CEAUL)	Muito Bom	FCiências.ID - Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (Fciências.ID)	Outro
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 - ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2000	Mestre	Probabilidades e Estatística	Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa	Muito Bom
1994	Licenciatura	Probabilidades e Estatística	Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa	14

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES

Formação pedagógica relevante para a docência
Cursos de Formação em Moodle e Moodle Avançado
Formação em ensino á distância
Curso de Formação de Formadores
Curso de Formação em Linguagem de Programação em R

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - ANA SOFIA MONTEIRO DE ARAÚJO SOARES

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Estatística Aplicada às Ciências Sociais	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

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)

PhD in Human Resources Management and Development

## Ano em que foi obtido este grau académico

2014

## Instituição que conferiu este grau académico

ISCTE-IUL

## 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 Investigação em Ciência Psicológica (CICPSI)	Excelente	Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (FP/ULisboa)	Outro
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 - CATARINA JOANA VIEIRA GOMES

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2008	Mestrado	Recursos Humanos, Psicologia do Trabalho e das Organizações	Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa	16
2007	Licenciatura	Psicologia	Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa	14
2011	Pós-Graduação	Análise de Dados em Ciências Sociais	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal	15
2009	Pós-Graduação	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal	16

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - CATARINA JOANA VIEIRA GOMES

Formação pedagógica relevante para a docência
2022: Webinário Revisão de Literatura promovido pela Escola de Ciência Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona
06/02/2023: Formação Online - Via Zoom sobre TEAMS promovido pela Escola de Ciência Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona
29/09/2023: "Gestão das fronteiras trabalho-família: Desafios atuais" promovido pela Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa
10/10/2023: "Tutor Digital Philix – Moodle" - Formação no âmbito do Processo de Inovação Pedagógica promovida pela Universidade Lusófona
10/11/2023: Formação Pedagógica: Metodologias Pedagógicas Inovadoras promovido pela Escola de Ciência Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona

## 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
Desenvolvimento e Mudança Organizacional	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Seminário de Projeto - Estágio	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	80.0		80.0						
Inteligência Emocional (opção IV)	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - CATIA SOFIA DUARTE SOUSA

## Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, 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)

Economics

## Ano em que foi obtido este grau académico

2015

## Instituição que conferiu este grau académico

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

5110-6A66-79F4

## Orcid

0000-0001-8334-5482

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - CATIA SOFIA DUARTE SOUSA

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - CATIA SOFIA DUARTE SOUSA

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2010	Mestrado	Gestão de empresas	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	Aprovado por unanimidade
2005	Licenciatura	Engenharia biotecnológica	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	14

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - CATIA SOFIA DUARTE SOUSA

Formação pedagógica relevante para a docência
Pós graduação em Concorrência e Regulação - 2023-2024

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - CATIA SOFIA DUARTE SOUSA

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Noções básicas de economia	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO

## Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

## Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

## Grau Associado

Sim

## Grau

Doutoramento - 3º ciclo

## Área científica deste grau académico (PT)

812 - Turismo

## Área científica deste grau académico (EN)

Tourism

## Ano em que foi obtido este grau académico

2021

## Instituição que conferiu este grau académico

Instituto de Geografia e Ordenamento do Território - Universidade 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

7218-F768-0716

## Orcid

0000-0003-0323-1472

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2009	Mestrado	Psicologia	Instituto Superior de Psicologia Aplicada	17
2003	Licenciatura	Psicologia	Instituto Superior de Psicologia Aplicada	14

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO

Formação pedagógica relevante para a docência
2021 - Formação em escrita científica, desenvolvida pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações / Universidade Lusófona
2021 - Formação em investigação científica, desenvolvida pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações / Universidade Lusófona
2021 - Formação em inovação pedagógica no ensino superior: contributos da investigação aplicada no ensino à distância, organizada pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações / Universidade Lusófona
2003 - Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, encontrando-se certificada pelo IEFEP como formadora, com CAP N° EDF 35471/2004 DL

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - HELENA MARIA SARAIVA PIMENTEL LOURENÇO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Princípios de Gestão de Recursos Humanos	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO

## 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

## Área científica deste grau académico (EN)

345 - Management

## Ano em que foi obtido este grau académico

2012

## Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Lusíada

## 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

## CienciaVítæ

3015-6F58-6289

## Orcid

0000-0002-8710-0367

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2006	Mestrado	Gestão da Formação Desportiva	Faculdade de Motricidade Humana	Aprovado por unanimidade
1991	Licenciatura	Ciências Militares	Academia Militar	13,14

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO

Formação pedagógica relevante para a docência
2011: Curso de Análise de Conteúdos Assistido por Computador (MaxQDA) - ISCTE
2010: Curso de Formação e Certificação na Utilização de Testes Psicológicos na Gestão de Recursos Humanos: CEGOG
2007: Curso de Liderança: Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas
2004: Curso de Entrevistador: Centro de Psicologia Aplicada do Exército
2004: Curso de Formação de Formadores: Instituto do Emprego e Formação Profissional

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - JOSÉ CARLOS DIAS ROUCO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Formação e Desenvolvimento	1º Ciclo de Estudos em Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO

## 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)

461- Matemática/Lógica/Computação

## Área científica deste grau académico (EN)

Mathematics

## Ano em que foi obtido este grau académico

2016

## Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Sevilha

## 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

CE1A-AA69-31EF

## Orcid

0000-0002-6224-4735

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2006	DEA (diploma de Estudos Avançados)	Lógica, Computação e IA	Universidade Sevilha	Muito Bom
1988	Dr. phil.	História da Filosofia/Lógica	Universidade de Jena	Muito Bom
1983	Licenciatura/Master	Filosofia/Lógica e Metodologia das Ciências	Universidade Estatal de S. Petersburgo	Muito Bom

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO

Formação pedagógica relevante para a docência
2021_Problem Based Learning
2021_Liderança em Condições Extremas
2021_Estruturação Automática do word
2022_Horizone Europa Pila I

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - MANUEL JOSÉ SIMÕES LOUREIRO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Estatística Aplicada às Ciências Sociais	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	58.0		58.0						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO

## 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)

312. Sociologia

## Área científica deste grau académico (EN)

312..Sociology

## Ano em que foi obtido este grau académico

2002

## Instituição que conferiu este grau académico

ISEG- Universidade 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

## CienciaVítæ

2C19-9DBE-318F

## Orcid

0000-0002-7596-7238

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1998	Mestre em Direito	Direito	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa	15
1996	Mestre	Sistemas Socio-organizacionais da atividade económica	ISEG- Universidade de Lisboa	Muito Bom com Distinção
1992	Licenciatura	Direito	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa	13

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO

Formação pedagógica relevante para a docência
Formação em Moodle
Formação em Colibri

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Relações Laborais - Nacional e Internacional (proposta de reestruturação)	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Introdução ao Direito do Trabalho	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Direito do Trabalho e da Segurança Social	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Relações Laborais	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						

**5.2.1.1. Dados Pessoais - MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS**

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)

312 – Sociologia e Outros Estudos

Área científica deste grau académico (EN)

Sociology and other Studies

Ano em que foi obtido este grau académico

2010

Instituição que conferiu este grau académico

ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão/Universidade de Lisboa, Lisbon School of Economics and Management/ISEG/Lisbon University

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

701A-4356-1E26

Orcid

0000-0003-4401-380X

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS**

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
CSG - Investigação em Ciências Sociais e Gestão (CSG)	Muito Bom	Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS/ISEG/ULisboa)	Outro
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 - MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2008	Mestrado em Sociologia Económica e das Organizações (Ramo Sociologia da Empresa)	312 - Sociologia e Outros Estudos	Instituto Superior de Economia e Gestão/Universidade de Lisboa	17/20
1990	Licenciatura em Eng <sup>a</sup> Agronómica – Extensão Rural	621 - Produção Agrícola e Animal / 312 - Sociologia e Outros Estudos	Universidade de Évora	13/20

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS

Formação pedagógica relevante para a docência
Formação em Escrita Científica
Funcionalidades do SCOPUS
Formação Pedagógica Inicial de Formadores
Formação Contínua de Formadores
Problem-based learning como experiência pedagógica construtivista
Certificado de Competências Pedagógicas
A revisão de artigos na ótica do autor e do revisor
Ferramentas do Coaching
Técnicas de Condução e Moderação de Reuniões

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - MIGUEL JUSTINIANO BAIÃO DOS SANTOS

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Introdução aos Métodos de Investigação em Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Introdução Metodologia das Ciências Sociais	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5	52.5							

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. 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

## Área científica deste grau académico (EN)

345 - Management

## 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 Investigação em Ciência Psicológica (CICPSI)	Excelente	Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (FP/ULisboa)	Outro
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 - PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2009	Mestrado Integrado	Psicologia	Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa	17 valores

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - PEDRO MARQUES QUINTEIRO FERNANDES DA SILVA

Formação pedagógica relevante para a docência
2022 - Project-based Learning (PBL) and Service Learning (SL): A complementary proposal, Universidade Lusófona Interdisciplinary Journeys.
2022 - Peer observation: teaching learning and professional development. Interinstitutional Conferences on Pedagogical Development, Universidade Lusófona Interdisciplinary Journeys.
2015 - Multi-level analysis with SPSS, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal).
2022 – Learning the functionalities of SCOPUS, Elsevier.

## 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: Individuos e Grupos	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Comportamento Organizacional: Estruturas e Processos	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Seminário de Projeto/Estágio	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	80.0		80.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ

## 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)

223 - Letras (Filosofia Social e Política)

## Área científica deste grau académico (EN)

223 - Social and Political Philosophy

## Ano em que foi obtido este grau académico

2002

## Instituição que conferiu este grau académico

Universidade 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

5218-C4CF-EA9E

## Orcid

0000-0002-9436-3018

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Instituto de Filosofia da Nova (IFILNOVA)	Excelente	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	Outro
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 - REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1989	Mestre	Filosofia do Conhecimento	Universidade de Lisboa	Muito Bom por unanimidade
1982	Licenciatura	Filosofia	Universidade de Lisboa	Bom

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ

Formação pedagógica relevante para a docência
2022: Formação para FUC e RUC
2022: Dia Aberto: Programas de Financiamento Internacional
2022: Dia Aberto: ERASMUS +
2020: Testes de avaliação no Moodle
2002: Tese de Doutoramento, Equidade e Pluralismo na teoria de John Rawls

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - REGINA MARIA DA CRUZ QUEIROZ

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade (opção II)	1º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Introdução ao Pensamento Contemporâneo	1º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO

## 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)

312 - Sociologia

## Área científica deste grau académico (EN)

Sociology

## Ano em que foi obtido este grau académico

2019

## Instituição que conferiu este grau académico

University of Exeter (UK)

## 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

E017-A0E4-3A8A

## Orcid

0000-0003-4917-0353

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Investigação em Comunicação Aplicada, Cultura e Novas Tecnologias (CICANT)	Bom	COFAC, Cooperativa de Formação e Animação Cultural, CRL (COFAC)	Institucional
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 - RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2006	Licenciatura	Sociologia	Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC)	17/20
2010	Mestrado	Sociologia	Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra	17/20

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO

Formação pedagógica relevante para a docência
Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) EDF 500647/2009
Formação de Formadores/as para obtenção de especialização em Igualdade de Género, Certificado nº 95/2018, de acordo com o modelo publicado na Portaria nº474/2010

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - RITA SOFIA GRÁCIO ALBERTO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Métodos e Técnicas de Comunicação Organizacional (opção III)	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Comportamento Organizacional: Indivíduos e Grupos	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB

## 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 convidado ou equivalente

## Grau Associado

Sim

## Grau

Doutoramento - 3º ciclo

## Área científica deste grau académico (PT)

345 - Gestão

## Área científica deste grau académico (EN)

Management

## Ano em que foi obtido este grau académico

2022

## 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

FB16-5BC6-4241

## Orcid

0000-0003-2152-229X

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB

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 - ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2012	Mestrado (MBA)	Gestão de recursos humanos e comportamento organizacional	Arab Academy	GPA:3.6
2008	Licenciatura	Gestão de empresas	Arab Academy	GPA:3.8

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB

Formação pedagógica relevante para a docência
2022- Como fazer a revisão de uma revista académica- Academy of Management
2019- Métodos de pesquisa-ISCTE
2018- Curso de revisão de trabalhos de conferência-European Academy of Management

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - ROBA RABIE KHALIL IBRAHIM ELBAWAB

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Gestão de Compensações e Benefícios	1ºciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Análise de Funções, Recrutamento e Seleção	1ºciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Métodos e Técnicas de Comunicação Organizacional (opção III)	1ºciclo de Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

**5.2.1.1. Dados Pessoais - LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA**

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Licenciatura - 1º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

523 - Engenharia Eletrotécnica e de Computadores

Área científica deste grau académico (EN)

523 - Electrotechnical And Computers Engineering

Ano em que foi obtido este grau académico

1986

Instituição que conferiu este grau académico

Instituto Superior Técnico

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

DD14-3934-9790

Orcid

0000-0003-2247-2415

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA**

---

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2002	Pós-Graduação	e-Business	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	17
2002	MBA	Gestão Informação	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	17
2007	Mestrado/Pós-Graduação	Gestão Empresas	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	17 (só parte curricular)
2024	PhD	Gestão de Empresas	Universidad Internacional de Andalucía	

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA

Formação pedagógica relevante para a docência
2023 – Introducción a R – Professor Nicola Rubino – Universidad Internacional de Andalucía - Huelva
2023 – 8th Doctoral Workshop – Universidad Internacional de Andalucía
2023 – Tutor Digital Philix – Noodle Factory – Universidade Lusófona
2023 – MS-Teams para Docentes – Universidade Lusófona
2021 – Curso de Latex – Professores Julia Feria e José Carlos Vides, Universidad de Huelva
2021 - Formação em escrita científica II - Professora Regina Queiroz, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT)
2021 - O processo de submissão de um artigo: A importância das "check lists" de publicação, guidelines de publicação, e cover letters – Professora Regina Queiroz, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT)
2021 - Submissão de artigos / resposta a revisores – Professora Catarina Gomes, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT).
2021 - Formação em escrita científica – Professora Catarina Gomes, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT).

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - LUIS FILIPE GOMES DA CUNHA

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação (opção I) (proposta de reestruturação)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						
Transformação Digital em Gestão de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Informática de Gestão de Recursos Humanos	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Análise e Gestão de Competências	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Associado convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Licenciatura - 1º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

380 Direito

Área científica deste grau académico (EN)

Law

Ano em que foi obtido este grau académico

1977

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Lisboa- Faculdade de Direito

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

CienciaVita

971E-5944-02DE

Orcid

0000-0001-8944-2224

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1988	Especialização	Recursos Humanos	Middlesex Business School	
2004	Segurança e Higiene do Trabalho	862	ISHT	Aprovado
2014	Especialista	862	Universidade Lusófona	

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS

Formação pedagógica relevante para a docência
Formação de Formadores
Human Resources Management
Segurança e Higiene do Trabalho
Formação em SST

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - LUIS MANUEL DA CONCEIÇÃO FREITAS

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho	1º ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Gestão Internacional de Recursos Humanos (opção VI)	1º ciclo Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - DAMASCENO DIAS

Vínculo com a IES

Outro vínculo

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)

Management

Ano em que foi obtido este grau académico

1999

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 (%)

50

CienciaVitae

8917-FD7E-DC86

Orcid

0000-0002-0238-009x

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - DAMASCENO DIAS

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - DAMASCENO DIAS

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1986	Mestre	GRH	ISCTE	Muito Bom

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - DAMASCENO DIAS

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - DAMASCENO DIAS

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Formação e Desenvolvimento	1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

## 5.2.1.1. Dados Pessoais - EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Associado convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

345 Gestão da Informação

Área científica deste grau académico (EN)

345 Information Management

Ano em que foi obtido este grau académico

2013

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Nova 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 (%)

50

CienciaVitae

3E19-0D4E-FF8E

Orcid

0000-0003-0194-3847

## 5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2002	Mestrado	Estatística e Gestão de Informação	NOVA IMS - Information Management School	Muito Bom por unanimidade
1994	Licenciatura	Economia	Faculdade de Economia, Universidade Nova de Lisboa	13

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO

Formação pedagógica relevante para a docência
Curso Satélite ao ISI 2021 – Teaching Data Science; ISI – International Statistical Institute, 23/junho/2021 (3h)
Curso Satélite ao ISI 2021 – Introduction to Machine Learning; ISI – International Statistical Institute, 5/outubro/2021 (8h)
Curso Satélite ao ISI 2021 – Data Science and Predictive Analytics; ISI – International Statistical Institute, 13/abril/2021 (6h)
Data Analytics com aplicações, Instituto Nacional de Estatística, 10-13 dezembro 2019 (28h)
Acção formação em Stata, Banco de Portugal, 28-30 janeiro 2019, (21h)

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - EDVIGES ISABEL FELIZARDO COELHO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Estatística Aplicada às Ciências Sociais	1º ciclo - Gestão de Recursos Humanos	2.0	0.0	2.0						

**5.2.1.1. Dados Pessoais - NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES**

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

(312) Ciências Sociais na especialidade de comportamento organizacional

Área científica deste grau académico (EN)

(312) Social Sciences in the specialty of behavior organizational

Ano em que foi obtido este grau académico

2021

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade lisboa - ISCSP

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

A711-118E-8912

Orcid

0000-0002-7863-7074

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES**

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 - NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1997	Pos-Graduação	Organização e Gestão de Tempo	SHL	
1998	Pos-Graduação	Liderança	Universidade Nova Lirboa	
2009	Pos-Graduação	Coaching Skilld Course	DAS- Germany	
2010	Licenciatura	Gestão de Recursos Humanos	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias	15
1998	Licenciatura	Direito	Faculdade de Direito - Universidade de Lisboa	14

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES

Formação pedagógica relevante para a docência
2021: Formação em escrita científica – Professora Catarina Gomes, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT).
2021: O processo de submissão de um artigo: A importância das “check lists” de publicação, guidelines de publicação, e cover letters – Professora Regina Queiroz, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT)
2021: Formação em escrita científica II - Professora Regina Queiroz, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT)
2021: Submissão de artigos / resposta a revisores – Professora Catarina Gomes, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ECEO-ULHT).
2023: Processo de inovação Pedagógica: Tutor Digital Philix – Noodle Factory – Recursos Humanos - Universidade Lusófona Centro de Lisboa (ECEO-UL).
2023: Formação Pedagógica: Metodologias Pedagógicas Inovadoras – Professora Catarina Gomes, pela Escola de Ciências Económicas e das Organizações da Universidade Lusófona Centro de Lisboa (ECEO-UL).

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - NAZARÉ DE JESUS GONÇALVES PIRES SOARES MARQUES

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Gestão Estratégica de Recursos Humanos (proposta de reestruturação)	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Gestão de Pessoas e Processos (proposta de reestruturação)	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Seminário de Projeto/Estágio	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	80.0		80.0						
Gestão de Compensações e Benefícios	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Human Resource Analytics	1º. Ciclo Gestão de Recursos Humanos	52.5		52.5						
Planeamento Estratégico de Recursos Humanos	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Gestão Administrativa do Pessoal	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						

**5.2.1.1. Dados Pessoais - PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO**

Vínculo com a IES

Outro vínculo

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)

345- Management and Administration

Ano em que foi obtido este grau académico

2019

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade Europeia

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

C01B-82BE-1BCE

Orcid

0000-0002-5267-546X

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO**

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação
Centro de Investigação em Turismo, Sustentabilidade e Bem-estar (CinTurs)	Muito Bom	Universidade do Algarve (UAAlg)	Outro

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2001	Licenciatura	Economia	ISCTE	12
2012	Mestrado	Gestão de Recursos Humanos	Universidade Europeia	16

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO

Formação pedagógica relevante para a docência
2001 - Formação Pedagógica de Formadores
2003 – PG em Gestão Avançada de RH
2005 - PG em Consultoria de Empresas
2007 - Certificação Internacional de Coaching
2009 - Practitioner em Programação Neurolinguística, certificada pelo DVNLP e IN
2009 - Mind Maps
2016 - F@DO - Formação a Distância Online: Ferramentas do Moodle – Universidade Aberta
2023 – Design Thinking, ISCTE/NAU, 20h
2023 - E-Ducar: Desenvolvimento de Competências Pedagógicas para Educação a Distância, Universidade Lusófona, 37 horas

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - PAULA CRISTINA NUNES FIGUEIREDO

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Formação e Desenvolvimento	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	60.0		60.0						
Empreendedorismo (opção V)	1º Ciclo Gestão de Recursos Humanos	45.0		45.0						

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento****5.2.1.1. Dados Pessoais - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda**

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

321 - Ciência da Informação e Comunicação

Área científica deste grau académico (EN)

321 - Information and Communication Science

Ano em que foi obtido este grau académico

2012

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Badajoz

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

0000-0000-0000

Orcid

0000-0002-7811-2761

**5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda**

---

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1995	Licenciatura	Ciências Sociais	Universidade Lusófona Humanidades e Tecnologias /Lusophone University of Humanities and Technologies : Lisboa, Lisboa / Lisbon, PT	
2001	Mestrado	Estudos Africanos	ISCTE	Bom C/Distinação
1990	Licenciatura	Sociologia	ISCTE	13 val.

## 5.2.1.4. Formação pedagógica - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda

## 5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade (opção II)	1º Ciclo Gestão 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.

21

## 5.3.1.2. Número total de ETI.

18.00

## 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	77.78%
Investigador de Carreira (Art. 3º, alínea l) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018	0.00%
Outro vínculo	22.22%

## 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)	1650	91.67%

**5.3.4. Corpo docente especializado**

Corpo docente especializado	ETI	Percentagem*
Doutorados especializados na(s) área(s) fundamental(is) do CE (% total ETI)	10.0	55.56%
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)		55.56%
% 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	13.0	72.22%
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI)	0.0	0.00%

**5.4. Desempenho do pessoal docente****5.4. Observações. (PT)**

*O corpo docente do 1o. Ciclo Estudos em GRH é qualificado, na maioria dos casos, nas duas áreas principais do curso, na área científica CNAEF -345 e 312. No sentido de se conseguir um maior envolvimento do corpo docente na investigação foram recrutados, depois da última avaliação em 2018, mais quatro professores fortemente envolvidos na investigação. Desde a última avaliação verifica-se um aumento da preocupação com a investigação. Tal como foi já referido, 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.*

*A equipa Docente mantém-se apesar das alterações a nível curricular é de prever que os Docentes em Doutoramento concluem o seu curso.*

*Existe um sistema de avaliação para análise do desempenho do corpo de Docente e de Investigação (Processo de progressão na carreira - DC 39/2020), assim estão clarificados tanto a carreira de docentes (Regulamento do Regime de Carreira Docente - DC n.º 43/2023) como os processos de progressão (Regulamento de Progressão na Carreira Docente - DC n.º 44/2023).*

*É também de recordar que os Docentes, têm acesso a ações de formação e que são incentivados a frequentar pelo menos 30 horas anuais.*

#### 5.4. Observações. (EN)

*The teaching staff of the 1st Cycle Studies in HRM are qualified, in most cases, in the two main areas of the programme, in the scientific area CNAEF -345 and 312. In order to achieve greater faculty involvement in research, four more professors heavily involved in research were recruited, after the last evaluation in 2018.*

*Since the last evaluation, there has been an increase in concern for 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 our research dynamics.*

*The teaching team remains in place, despite the changes to the curriculum, and it is expected that the PhD teachers will complete their course.*

*There is an evaluation system for analyzing the performance of the Teaching and Research staff (Career Progression Process - DC 39/2020), thus clarifying both the career of teachers (Regulation of the Teaching Career Regime - DC No. 43/2023) and the progression processes*

*(Regulation of Progression in the Teaching Career - DC No. 44/2023).*

*It should also be remembered that teachers have access to training actions and are encouraged to attend at least 30 hours per year.*

#### 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)

*Para além dos recursos humanos que compõem os serviços centrais da Universidade Lusófona, nomeadamente Biblioteca, Serviço de Gestão da Qualidade, Direção de Gestão e Planeamento Académico, SIGA – Serviço Integrado de Gestão de Alunos, GIP – Gestão Integrada de Processos, EVA - Estágios, Vida Ativa e Formação ao Longo da Vida, GABI - O Gabinete de Apoio às Relações Internacionais, EVA- Gabinete de Estágios e Vida Ativa, GABI-Internacional Office, GAENEE - Gabinete de Acompanhamento a Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, Provedor do Estudante, entre outros, o Ciclo de Estudos conta com recursos humanos específicos, Serviço de Apoio Técnico Administrativo (SATA). Prevê-se, em específico, a afetação de, pelo menos, 4 (quatro) elementos para funções administrativas, secretariado e acompanhamento de laboratórios que exercerão as respetivas funções em regime de tempo integral (contrato de trabalho).*

*A gestão e avaliação do pessoal não docente, melhorada e implementada com um caráter mais formal e homogéneo a partir do ano de 2022, veio permitir a avaliação dos colaboradores não docentes existentes e determinar as competências que têm e as que necessitam de ser desenvolvidas. Para esse efeito, a autoavaliação, a heteroavaliação e o feedback têm sido determinantes para garantir que este processo tenha os melhores resultados possíveis.*

*No que diz respeito aos objetivos a atingir por estas equipas de trabalho, os mesmos são transmitidos semestralmente em reuniões promovidas pela respetiva Direção da Unidade Orgânica - ECEO. Daqui resulta um claro conhecimento do trabalho esperado e a realizar por cada um, e do necessário acompanhamento e formação contínua a fomentar junto do pessoal não docente, bem como das responsabilidades de cada interveniente sobre a avaliação do seu desempenho. A par da avaliação de desempenho individual realizada por cada responsável para apreciação das competências técnicas e interpessoais do colaborador, é ainda considerada a avaliação realizada pelos estudantes e docentes aos diversos serviços das IES através da aplicação de questionários de satisfação online. A Universidade Lusófona promove formação, com especial incidência nas áreas das TI, organização e gestão de processos, aspetos específicos da atividade académica e/ou relativos a inovações e desenvolvimentos no sector do ensino superior (ex. aspetos legais).*

## 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)

*In addition to the human resources that make up Lusófona University's central services, namely the Library, Quality Management Service, Academic Management and Planning Department, Admissions and Student Support Office, Central University Services, SASE - School Social Action and Pedagogical Support, EVA - Internships and Active Life Office, GABI-International Office, GAENEE - Office for Students with Special Educational Needs, Student Ombudsman, among others, the Study Cycle has specific human resources, the Administrative Technical Support Service (SATA).*

*In particular, at least 4 (four) members of staff are expected to be assigned to administrative duties, secretarial work, and monitoring laboratories, and will work on a full-time basis (employment contract).*

*The management and evaluation of non-teaching staff, improved and implemented with a more formal and homogeneous character as of 2022, has allowed the evaluation of existing non-teaching staff and determined the skills they have and those that need to be developed. To this end, self-assessment, self-assessment and feedback have been instrumental in ensuring that this process has the best possible results.*

*As far as the objectives to be achieved by these work teams are concerned, they are communicated every six months at meetings organised by the respective Organic Unit Management - ECEO. This results in a clear understanding of the work expected of and to be carried out by each one, and of the necessary monitoring and ongoing training to be provided to non-teaching staff, as well as the responsibilities of each player regarding the assessment of their performance. In addition to the individual performance evaluation carried out by each person responsible for assessing the employee's technical and interpersonal skills, the evaluation carried out by students and teachers of the various HEI services through the application of online satisfaction questionnaires is also taken into account. Universidade Lusófona promotes training, especially in the areas of IT, organisation and process management, specific aspects of academic activity and/or relating to innovations and developments in the higher education sector (e.g. legal aspects).*

### 6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (PT)

*A preocupação com a adequação das qualificações, conhecimentos e competências ao perfil de função e às competências exigidas é cada vez mais valorizada pela Instituição.*

*O Pessoal técnico administrativo afeto à ECEO, escola onde o curso de GRH está inserido, conta com quatro pessoas, a tempo inteiro; 2 pessoas possuem mestrado, uma em gestão e a outra em psicologia forense e da exclusão social e as duas restantes possuem o 12º ano de escolaridade.*

*Considera-se que a qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão, tanto a nível de quantidade como de qualidade é adequada.*

### 6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (EN)

*The concern with the adequacy of qualifications, knowledge and skills to the job profile and the required skills is increasingly valued by the Institution.*

*There are four full-time administrative staff at the ECEO, the school where the HRM course is based; two have a master's degree, one in management and the other in forensic psychology and social exclusion, and the remaining two have completed their 12th year of schooling.*

*The qualifications of the technical, administrative and management staff, both in terms of quantity and quality, are considered to be adequate.*

## 7. Instalações, parcerias e estruturas de apoio

### 7.1. Registaram-se alterações significativas quanto a instalações e equipamentos desde o anterior processo de avaliação?

[X] Sim [ ] Não

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento**7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas. (PT)**

*Breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas:*

*A Universidade Lusófona tem dedicado especial atenção à adaptação e melhoria do campus. Apresenta-se como um espaço de ensino, aprendizagem, investigação e lazer, numa confluência de auditórios e salas de aula, biblioteca, laboratórios e espaços de convívio, instalações desportivas e áreas de trabalho, parques de estacionamento e bares/cantinas, espaço marmita, Centro de Trabalho Tecnológico (com espaço aberto 24h, espaço de trabalho e espaço para impressões), para além de uma incubadora de empresas e um centro de produção de recursos audiovisuais e multimédia para ensino.*

*A universidade dispõe de espaços adequados à aprendizagem dos estudantes e demais atividades científico-pedagógicas. Tanto a população com necessidades especiais, grupos específicos, como os estudantes em tempo parcial ou empregados, os estudantes internacionais, os estudantes portadores de deficiência e os estudantes carenciados.*

**7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas. (EN)**

*Brief explanation and rationale for the changes made:*

*Lusófona University has dedicated special attention to the adaptation and improvement of the campus. It presents itself as a space for teaching, learning, research and leisure, in a confluence of auditoriums and classrooms, library, laboratories and social spaces, sports facilities and work areas, car parks and bars/canteens, lunch box, Technological Work Centre (with 24-hour open space, workspace and space for printing), as well as a business incubator and a centre for the production of audiovisual and multimedia resources for teaching.*

*The university has adequate spaces for student learning and other scientific-pedagogical activities. Both the population with special needs, specific groups; Such as part-time or employed students, international students, students with disabilities and students in need.*

**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

**7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)**

*No espaço europeu, a IES conta com 208 protocolos com 56 Universidades Europeias e Sul Americanas, para mobilidade de alunos (para estudos e estágios), mobilidade de professores (para fins de lecionação e formação) e mobilidade de formação para staff. Os países de origem dos protocolos são: AT, BE, BG, BR,CY, CZ, DE, ES, FR, GR, HR, HU, IT, LT, NO, PL, RO, SI, SK e TR. Os estudantes contam com o programa de Mobilidade OVERSEAS com cerca de 24 protocolos para a área científica fundamental do ciclo de estudos.*

*A razão das alterações:*

*-Aumento das possibilidades para estudantes e professores, para realizarem projetos de Erasmus a nível europeu e internacional;  
-Atualmente é possível (estudantes e professores) realizarem mobilidade em países mais diversificados.*

**7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)**

*In Europe, the HEI has 208 protocols with 56 European and South American universities for student mobility (for studies and internships), teacher mobility (for teaching and training purposes) and training mobility for staff. The countries of origin of the protocols are: AT, BE, BG, BR,CY, CZ, DE, ES, FR, GR, HR, HU, IT, LT, NO, PL, RO, SI, SK and TR.*

*Students can count on the OVERSEAS Mobility programme with around 24 protocols for the fundamental scientific area of the study programme.*

*The reason for the changes:*

*-Increased possibilities for students and teachers to carry out Erasmus projects at European and international level;  
-It is now possible for students and teachers to organise mobility in more diverse countries.*

*Translated with DeepL.com (free version)*

**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)**

Foi estabelecido um Plano de Inovação Pedagógica (PISA – Plano de Inovação para o Sucesso Académico) que consolida a estratégia institucional no âmbito da inovação das práticas pedagógicas em ordem ao sucesso académico e à inserção na vida ativa dos estudantes. As metodologias preconizadas no PISA incidem nos domínios do ensino por desafios e orientado a projetos com forte enfoque em metodologias construtivistas.

A utilização de ferramentas que permitem a adoção de metodologias de apoio ao estudante, como o projeto Philix, um tutor virtual, promove um conjunto de ações com o estudante (individualizado), compreendendo as suas debilidades e sugerindo percursos de estudo adequados para o incremento do sucesso. É um mecanismo que permite ao estudante uma autoavaliação mais assertiva e ao docente, através de ferramentas de monitorização, compreender a evolução do conhecimento dos estudantes relativamente a matérias específicas.

**7.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)**

A Pedagogical Innovation Plan (PISA – Innovation Plan for Academic Success) was established, which consolidates the institutional strategy in the field of innovation of pedagogical practices in order to academic success and insertion in the active life of students. The methodologies recommended in PISA focus on the domains of challenge-based and project-oriented teaching with a strong focus on constructivist methodologies.

The use of tools that allow the adoption of student support methodologies, such as the Philix project, a virtual tutor, promotes a set of actions with the student (individualized), understanding their weaknesses and suggesting appropriate study paths to increase success. It is a mechanism that allows the student a more assertive self-assessment and the teacher, through monitoring tools, to understand the evolution of students' knowledge regarding mathematics.

**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?**

[X] Sim [ ] Não

**7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)**

Quanto ao local de estágio, a política de Coordenação do ciclo estudos e dos estágios consiste em promover a iniciativa dos estudantes na procura de empresas para estagiar.

No processo de preparação do estágio os estudantes são acompanhados pelo EVA - Estágios, Vida Ativa e Formação ao Longo da Vida, gabinete especializado no apoio aos estudantes na ligação ao mercado de trabalho. O processo de integração dos estudantes em contexto de trabalho é feito através do estágio curricular e proporciona aos mesmos a aplicação dos seus conhecimentos teóricos em contexto real.

No estágio os alunos serão acompanhados por um Professor (Orientador) e um supervisor (Pessoa da empresa encarregue do acompanhamento do estágio do aluno). O atual plano de estudos prevê um estágio de 240 horas, enquanto no novo plano de reestruturação, o estágio compreenderá 300 horas. No final do estágio os alunos elaboram e apresentam um projeto de intervenção e um relatório de estágio.

**7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)**

As for the location of the internship, the policy for coordinating the cycle of studies and internships consists of promoting student initiative in finding companies for internships. In the process of preparing for the internship, students are accompanied by EVA, an office that specialises in helping students connect to the labour market. The process of integrating students into the labour market is carried out through the curricular internship and provides them with the opportunity to apply their theoretical knowledge in a real-life context. During the internship, students will be accompanied by a teacher (supervisor) and a supervisor (person from the company in charge of monitoring the student's internship). The current study plan provides for an internship of 240 hours, while in the new restructuring plan, the internship will comprise 300 hours. At the end of the internship, students prepare and present an intervention project and an internship report.

**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.**

316.0

## 8.1.2. Caracterização por Género.

Género	Percentagem
Masculino	34
Feminino	66

## 8.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

Ano curricular	Estudantes inscritos
1º ano curricular	103
2º ano curricular	88
3º ano curricular	125

## 8.1.4. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes. (PT)

N.A.

[sem resposta]

## 8.2. Procura do ciclo de estudos - Estudantes

Parâmetro	Penúltimo ano	Último ano	Ano corrente
N.º de vagas / No. of openings	180	80	100
N.º de candidatos / No. of candidates	139	173	143
N.º de admitidos / No. of admissions	123	117	103
N.º de inscritos no 1º ano, 1ª vez / No. of enrolments in 1st year 1st time	95	85	94

## 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	96	98	101
Nota média de entrada / Average entry grade	129	128	126

## 8.3. Resultados Académicos.

**8.3.1. Eficiência formativa.**

Indicador	Antepenúltimo ano	Penúltimo ano	Último ano
N.º de graduados / No. of graduates	58	69	46
N.º de graduados em N anos / No. of graduates in N years	48	61	34
N.º de graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	5	5	9
N.º de graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	1	2	2
N.º de graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	4	1	1

**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)**

N.A.

**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)**

N.A.

**8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (PT)**

*Da análise das mais recentes estatísticas publicadas pela DGEEC (Caracterização dos desempregados registados com habilitação superior – junho 2022) sobre o desemprego dos diplomados em Portugal, podemos retirar os dados que seguem, relativos ao 1º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Lusófona (na altura designada Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias):*

*- Dos cerca de 60 alunos que terminaram o Curso no ano de 2022, apenas 2 se encontram em situação de desemprego (que corresponde a uma percentagem de 3,33%).*

*- Alargando o período de análise aos últimos 4 anos, de 2019 a 2022, o número de diplomados atinge os 220, dos quais 13 se encontravam desempregados aquando do apuramento dos dados da DGEEC. Isto corresponde a uma percentagem de 5,90%.*

**8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (EN)**

*From an analysis of the most recent statistics published by the DGEEC (Characterization of the registered unemployed with a higher education qualification - June 2022) on graduate unemployment in Portugal, we can draw the following data relating to the 1st Cycle in Human Resources Management at the Lusófona University (at the time called the Lusófona University of Humanities and Technologies):*

*- Of the 60 or so students who finished the course in 2022, only 2 were unemployed (corresponding to a percentage of 3.33%).*

*- Extending the period of analysis to the last 4 years, from 2019 to 2022, the number of graduates reaches 220, 13 of whom were unemployed when the DGEEC data was collated. This corresponds to a percentage of 5.90 per cent.*

**8.4. Resultados de internacionalização.**

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 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	16	18	14
Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programs (in)		1	2
Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programs (out)	1		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)

*Redes no contexto do programa Erasmus:*

*Oslo Metropolitan University - Noruega*

*UNIV. OF ECONOMICS IN BRATISLAVA - Eslováquia*

*Vytautas Magnus University - Lituânia*

*Univ. de Valencia - Espanha*

*Univ. de Sevilha - Espanha*

*Univ. Abat Oliba - CEU - Barcelona, Spain*

*Universidad de La Laguna (Canárias) - Espanha*

*Univ. da Corunha - Espanha*

*European Univ. - Chipre*

*Montpellier - Ecole Universitaire de Management - França*

*Univ. of Economics in Katowice - Polónia*

*LAZARSKI UNIV. - Warsaw - Polónia*

*Vistula Univ. - Warsaw - Polónia*

*Babe?-Bolyai Univ. - Roménia*

## ANÁLISE CRÍTICA - DE MOBILIDADE

*A mobilidade de estudantes e docentes tem vindo a aumentar consideravelmente nos últimos anos, devido aos esforços realizados pela Universidade, como por exemplo a implementação da redução de propina dos estudantes.*

*No entanto considerar-se que ainda não se atingiu o nível de mobilidade pretendido. Por isso vai-se continuar a promover e a reforçar a mobilidade tanto a nível europeu como internacional.*

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE  
em Funcionamento

## 8.4.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (EN)

Network in Erasmus program context:  
Oslo Metropolitan University - Norway  
UNIVERSITY OF ECONOMICS IN BRATISLAVA  
Vytautas Magnus University - Lithuania  
University of Valencia - Spain  
University of Sevilha - Spain  
University of Abat Oliba - CEU - Barcelona, Spain  
University of La Laguna (Canárias) - Spain  
University of Corunha - Spain  
European University - Cyprus  
Montpellier - Ecole Universitaire de Management - France  
University of Economics in Katowice - Poland  
LAZARSKI UNIVERSITY - Warsaw - Poland  
Vistula University - Warsaw - Poland  
Babe?-Bolyai University - Poland

## CRITICAL ANALYSIS - MOBILITY

The mobility of students and teaching staff has increased considerably in recent years, due to the efforts made by the University, such as the implementation of the reduction in student tuition fees.

However, it is considered that the desired level of mobility has not yet been achieved. We will therefore continue to promote and strengthen mobility at both European and international level.

## 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 Estatística e Aplicações (CEAUL)	Muito Bom	FCiências.ID - Associação para a Investigação e Desenvolvimento de Ciências (FCiências.ID)	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 Psicológica (CICPSI)	Excelente	Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (FP/ULisboa)	Outro	2
Centro de Investigação em Comunicação Aplicada, Cultura e Novas Tecnologias (CICANT)	Bom	COFAC, Cooperativa de Formação e Animação Cultural, CRL (COFAC)	Institucional	1
Centro de Investigação em Turismo, Sustentabilidade e Bem-estar (CinTurs)	Muito Bom	Universidade do Algarve (UAlg)	Outro	1
CSG - Investigação em Ciências Sociais e Gestão (CSG)	Muito Bom	Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIOUS/ISEG/ULisboa)	Outro	1
Instituto de Filosofia da Nova (IFILNOVA)	Excelente	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	Outro	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).***Nacionais**Prof. Miguel Pina e Cunha (NOVA School of Business & Economics)**Prof. Pedro Neves (NOVA School of Business & Economics)**Prof. Ana Passos (Universidade Europeia)**Prof. Luís Curral (Universidade de Lisboa)**Prof. Maria José Chambel (Universidade de Lisboa)**Internacionais - Europeus**Prof. Claudia Buengeler (University of Kiel)**Prof. Ramón Rico (Universidad Carlos III)**Prof. Sjur Uitdewilligen (Maastricht University)**Internacionais - América do Norte e do Sul**Prof. M. Travis Maynard (Colorado State University)**Prof. Shawn Burke (University of Central Florida)**Prof. Francisco Coelho Jr. (Universidade de Brasília)*

*Prof. Roberto Cruz (Universidade Federal de Santa Catarina) Projeto de Investigação: HD-ICE | A Social Network Approach to Human Dynamics in Isolated, Confined, and Extreme Work Environments: How Perceived Social Isolation, Paranoid Thinking, and Reflexivity Shape Team Performance in Space and Space Analogue Environments (2023-presente). Financiado por PT SPACE e Agência Espacial Europeia 41.700,00 €. Investigador Principal: Pedro Marques-Quinteiro (Universidade Lusófona). CO-Investigadores Principais: Jan B. Schmutz (University of Zürich) e Andrea Cantisani (University of Bern).*

*Projeto de Investigação: CAMões | Caving Analog Mission: Earth, Ocean, and Space (2023-presente). Financiado pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, Governo Regional dos Açores, Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo, Expanding, Sogrape, Silk and Spice, e Decunify, com um valor de cerca de 100.000,00 €. Participam os seguintes investigadores Ana Pires (INECTEC), Rui Moura (Universidade de Aveiro), Yvette Gonzales (Plymouth University), Aidyl Gonzalez-Serricchio (CaITech), Hélder Chaminé (Politécnico do Porto), Pedro Marques-Quinteiro (Universidade Lusófona), e Slavka Andrejkovičová (Universidade de Aveiro).*

*Stressense (2018-2022). Financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, com um valor de cerca de 240.000 €. Participaram investigadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (NOVA.ID.FCT), Academia Militar (CINAMIL) e CITEVE. Investigador do curso: Carlos Rouco.*

*CHIPRE: CSI – PIC 913552403**Mails - sotiris@csicy.com**Sotiris Themistokleous**RESET – PIC 895643002**Mail - eliza.patouris@resetcy.com**Eliza Patouris**GRÉCIA**CEMES – PIC 893183082**Mail - nikdimitriadis@hotmail.com**Nikolaos Dimitriadis**KEMEA – PIC 999827307**Mail - d.aleiferis@kemea-research.gr**Dimitrios Aleiferis**ITÁLIA**CESIE – PIC 949677628**Mails - vito.lafata@cesie.org; maja.brkusanin@cesie.org**Vito LA FATA e Maja Brkusanin**FINLÂNDIA**Helsinki Business College – PIC**Mail – Jouni Hytonen*

## 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)

#### Nacionais

Prof. Miguel Pina e Cunha (NOVA School of Business & Economics)

Prof. Pedro Neves (NOVA School of Business & Economics)

Prof. Ana Passos (Universidade Europeia)

Prof. Luís Curral (Universidade de Lisboa)

Prof. Maria José Chambel (Universidade de Lisboa)

#### Internacionais - Europeus

Prof. Claudia Buengeler (University of Kiel)

Prof. Ramón Rico (Universidad Carlos III)

Prof. Sjur Uitdewilligen (Maastricht University)

#### Internacionais - América do Norte e do Sul

Prof. M. Travis Maynard (Colorado State University)

Prof. Shawn Burke (University of Central Florida)

Prof. Francisco Coelho Jr. (Universidade de Brasília)

Prof. Roberto Cruz (Universidade Federal de Santa Catarina) Projeto de Investigação: HD-ICE | A Social Network Approach to Human Dynamics in Isolated, Confined, and Extreme Work Environments: How Perceived Social Isolation, Paranoid Thinking, and Reflexivity Shape Team Performance in Space and Space Analogue Environments (2023-presente). Financiado por PT SPACE e Agência Espacial Europeia 41.700,00 €. Investigador Principal: Pedro Marques-Quinteiro (Universidade Lusófona). CO-Investigadores Principais: Jan B. Schmutz (University of Zürich) e Andrea Cantisani (University of Bern).

Investigation Project: CAMões | Caving Analog Mission: Earth, Ocean, and Space (2023-presente). Financiado pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, Governo Regional dos Açores, Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo, Expanding, Sogrape, Silk and Spice, e Decunify, com um valor de cerca de 100.000,00 €. Participam os seguintes investigadores Ana Pires (INECTEC), Rui Moura (Universidade de Aveiro), Yvette Gonzales (Plymouth University), Aidyl Gonzalez-Serricchio (CaITech), Hélder Chaminé (Politécnico do Porto), Pedro Marques-Quinteiro (Universidade Lusófona), e Slavka Andrejkovičová (Universidade de Aveiro).

Stressense (2018-2022). Financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, com um valor de cerca de 240.000 €. Participaram investigadores da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (NOVA.ID.FCT), Academia Militar (CINAMIL) e CITEVE. Investigador do curso: Carlos Rouco.

CHIPRE: CSI – PIC 913552403

Mails - sotiris@csicy.com

Sotiris Themistokleous

RESET – PIC 895643002

Mail - eliza.patouris@resetcy.com

Eliza Patouris

#### GRÉCIA

CEMES – PIC 893183082

Mail - nikdimitriadis@hotmail.com

Nikolaos Dimitriadis

KEMEA – PIC 999827307

Mail - d.aleiferis@kemea-research.gr

Dimitrios Aleiferis

#### ITÁLIA

CESIE – PIC 949677628

Mails - vito.lafata@cesie.org; maja.brkusanin@cesie.org

Vito LA FATA e Maja Brkusanin

#### FINLÂNDIA

Helsinki Business College – PIC

Mail – Jouni Hytonen

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 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)

*Pós-Graduação em Gestão Avançada de Recursos Humanos*

*Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos - na Perspetiva da Gestão com Pessoas*

*Diversos Workshops e Conferencias ao longo do ano.*

*Jornadas de Gestão de Recursos Humanos com envolvimento das empresas externas e promovido por grupos de alunos das diversas turmas.*

*Promoção de feiras de emprego.*

*Ofertas de Unidades Curriculares para aquisição de competências transversais.*

*Estabelecimento cerca de 50 protocolos de estágio anuais no contexto da unidade curricular Seminário de Projeto/ Estágio, para os alunos finalistas do curso.*

*Implementação do Protocolo PHC e implementação do sistema para utilização dos alunos e professores.*

*A oferta formativa acima mencionada tem como objetivo o desenvolvimento de pessoas no mercado de trabalho, portanto pretende-se desenvolver as suas competências contribuindo assim para um melhor funcionamento das empresas e um aumento da respetiva produtividade.*

*Através destas ofertas formativas promove-se a aprendizagem contínua tão necessária numa época de mudança, transformação e inovação.*

*Postgraduate Program in Advanced Human Resources Management*

*Postgraduate Program in Human Resources Management - from a People Management Perspective*

*Differenr workshops and conferences throughout the year.*

*Human Resources Management Days involving external companies and promoted by groups of students from the various classes.*

*Promotion of job fairs.*

*Curricular units offered for the acquisition of transversal skills.*

*Establishment of around 50 annual internship protocols in the context of the Project Seminar/Internship curricular unit, for graduating students*

*Implementation of the PHC Protocol and implementation of the system for use by students and teachers.*

*The aim of the above-mentioned training offers is to develop people in the labour market, and therefore to develop their skills, thus contributing to a better functioning of companies and an increase in their productivity.*

*These training programmes promote continuous learning, which is so necessary at a time of change, transformation and innovation*

### 8.6. Relatório de autoavaliação do ciclo de estudo elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade.

[RAC.pdf](#) | PDF | 1.1 Mb

## 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)

*Boa aceitação do curso no mercado de trabalho;*

*Ser um curso com aproximadamente 30 anos;*

*Capacidade contínua de adequação às necessidades do mercado, à evolução tecnológica e à exigência de competências de análise crítica, responsabilidade, autonomia e gestão através de HR-Analytics, etc.;*

*Interligação entre os conhecimentos teóricos e a aplicação prática;*

*Atualizações anuais dos conteúdos programáticos das UCs, de modo a acompanhar as evoluções na investigação e na aplicação da gestão do sistema humano nas empresas;*

*Corpo docente que acompanha a evolução científica nas áreas de gestão de recursos humanos e que conhece as exigências do mercado;*

*Corpo docente que integra alguns docentes com experiência profissional na área de GRH;*

*Estágio curricular, no último ano do curso, que permite aos alunos vivenciar a realidade da gestão de pessoas nas empresas;*

*Progressivo aumento do número de publicações em revistas científicas;*

*Ser o segundo maior curso da ECEO;*

*Cultura de exigência, rigor e respeito pelos princípios de correção e integridade académica;*

*Funcionamento do curso em regime pós-laboral, permitindo que alguns profissionais possam atualizar e completar a sua formação académica, diversificando a oferta formativa.*

### 9.1.1. Forças. (EN)

*Good acceptance of the course in the labour market.*

*The course is approximately 30 years old.*

*Continuous ability to adapt to market needs, technological developments and the need for critical analysis, responsibility, autonomy, and management skills through HR-Analytics, etc.*

*Interconnection between theoretical knowledge and practical application.*

*Annual updates to the syllabus of the courses in order to keep up with developments in research and the application of human system management in companies.*

*Teaching staff who keep up with scientific developments in the areas of human resources management and who are aware of market demands.*

*Teaching staff that includes some lecturers with professional experience in the field of HRM.*

*Curricular internship, in the final year of the course, which allows students to experience the reality of people management in companies.*

*Progressive increase in the number of publications in scientific journals.*

*Being the second largest course at ECEO;*

*A culture of demand, rigour, and respect for the principles of academic correctness and integrity.*

*The course operates on an after-work basis, allowing some professionals to update and complete their academic training, diversifying the training offer.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 9.1.2. Fraquezas. (PT)

*Investigação na área disciplinar não atingiu ainda o nível de desenvolvimento pretendido, embora tenha sido grandemente incrementada nos últimos dois anos;*

*Coordenação interdisciplinas, apesar dos incrementos recentes, ainda apresenta algumas possibilidades de melhoria;*

*Dificuldades na captação de novas empresas para a colocação de alunos em estágio.*

*Difícil mobilização de alguns docentes para atividades extracurriculares;*

*Reduzida mobilização dos alunos para atividades extracurriculares;*

*Número de alunos e docentes em mobilidade internacional ainda reduzida;*

*Ferramentas informáticas específicas da área do ciclo de estudos reduzidas.*

### 9.1.2. Fraquezas. (EN)

*Research in the disciplinary area has not yet reached the desired level of development, although it has been greatly increased in the last two years.*

*Interdisciplinary coordination, despite recent increases, still has some room for improvement.*

*Difficulties in attracting new companies to place students on internships.*

*Difficult to mobilise some teachers for extracurricular activities.*

*Reduced mobilisation of students for extracurricular activities.*

*Number of students and teachers in international mobility is still low.*

*Limited IT tools specific to the area of the programme.*

### 9.1.3. Oportunidades. (PT)

*Expansão e maior notoriedade da área da Gestão das Pessoas, bem como uma procura crescente de profissionais, embora com exigência de competências complexas motiva uma capacidade de resposta reforçada e de qualidade crescente;*

*Evolução nos modelos e nas metodologias de GRH permite uma atualização constante dos conteúdos do curso;*

*A importância atribuída pelas empresas ao estabelecimento de parcerias com universidades permite o reforço da rede de parceiros para colocação de alunos em estágio e para a execução de projetos tem crescido, apesar de lentamente;*

*Crescente procura pelo mercado de trabalho de profissionais qualificados na área de GRH.*

*Valorização, pela sociedade em geral e pelas empresas, do papel, cada vez mais relevante e estratégico da gestão de pessoas para a eficiência, eficácia e produtividade das Empresas.*

*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.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 9.1.3. Oportunidades. (EN)

*Expansion and greater notoriety of the People Management area, as well as a growing demand for professionals, although requiring complex competences motivates a reinforced response capacity and increasing quality.*

*Developments in HRM models and methodologies mean that the course content is constantly updated.*

*The importance attached by companies to establishing partnerships with universities has allowed the network of partners to be strengthened for the placement of students on internships and for the implementation of projects, albeit slowly.*

*Growing demand from the labour market for qualified professionals in the field of HRM.*

*Appreciation by society in general and by companies of the increasingly relevant and strategic role of people management for the efficiency, effectiveness, and productivity of companies.*

*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)

*Agressividade crescente por parte da concorrência.*

*Inflação Crescente, nomeadamente devido ao efeito dos conflitos armados, tem tido um impacto negativo na capacidade financeira das famílias.*

*Insuficiente preparação prévia de alguns alunos incluindo em competências transversais, cálculo numérico, literacia digital e domínio da língua portuguesa;*

*Insuficiente preparação de alguns alunos no domínio da língua inglesa limita a sua capacidade para utilizar recursos bibliográficos nesta língua.*

### 9.1.4. Ameaças. (EN)

*Increasing aggressiveness from competitors.*

*Rising inflation, particularly due to the effect of armed conflicts, has had a negative impact on families' financial capacity.*

*Insufficient prior preparation of some students, including in transversal skills, numerical calculation, digital literacy, and mastery of the Portuguese language.*

*Insufficient preparation of some students in the English language limits their ability to use bibliographic resources in this language.*

## 9.2. Proposta de ações de melhoria.

**9.2.1. Ação de melhoria. (PT)**

- 1- *Investigação na área disciplinar não atingiu ainda o nível de desenvolvimento pretendido, embora tenha sido grandemente incrementada nos últimos dois anos;*
- Estabelecimento de objetivos, para os docentes de carreira, ligados à quantidade e qualidade da investigação produzida.*
  - Estimular a cooperação entre docentes com vista à máximizção de outputs científicos.*
  - Obter uma avaliação de Muito Bom, junto da FCT, para o Centro de Investigação ao qual a ECEO se encontra ligada (CETRAD), para integrar os docentes nas suas atividades de investigação e ainda para promover uma cultura de trabalho científico e de investigação nos docentes do curso.*
- 2- *Coordenação interdisciplinas, apesar dos incrementos recentes, ainda apresenta algumas possibilidades de melhoria;*
- Identificação, em função dos conteúdos programáticos das várias unidades curriculares, das oportunidades de coordenação interdisciplinar entre estas.*
  - Promover reuniões de alinhamento de conteúdos entre os professores das várias UCs.*
- 3- *Dificuldades na captação de novas empresas para a colocação de alunos em estágio.*
- Reforçar trabalho conjunto entre empresas e universidades (ex. realização de estudos e projetos), de forma a aumentar o interesse das mesmas.*
  - Realização de Workshops e conferências sobre temas relevantes e atuais da GRH e incentivar a participação das empresas pela possibilidade de atualização de conhecimentos dos seus colaboradores.*
- 4- *Reduzida mobilização dos alunos para atividades extracurriculares;*
- Aumentar a sensibilização dos alunos para o desenvolvimento e participação nas diversas atividades.*
  - Fomentar a realização, pelos alunos, de atividades de ligação à comunidade.*
- 5- *Número de alunos e docentes em mobilidade internacional ainda reduzida;*
- Estabelecimento de objetivos, para os docentes de carreira, ligados à mobilidade internacional.*
  - Reforço das sessões de incentivo para mobilização internacional para professores e alunos.*
- 6- *Ferramentas informáticas específicas da área do ciclo de estudos reduzidas.*
- Estabelecimento de parcerias com fabricantes de Sistemas para a instalação versões demo.*
  - Convite a empresas de tecnologia para apresentação das suas soluções.*

**9.2.1. Ação de melhoria. (EN)**

- 1- *Research in the disciplinary area has not yet reached the desired level of development, although it has been greatly increased in the last two years;*
- Establishing objectives for career teachers linked to the quantity and quality of research produced.*
  - Encouraging cooperation between professors with a view to maximising scientific output.*
  - Obtaining a Very Good evaluation from the FCT for the Research Centre to which the ECEO is linked (CETRAD), in order to integrate teachers into its research activities and also to promote a culture of scientific work and research among the course teachers.*
- 2- *Interdisciplinary coordination, despite recent improvements, still has some room for improvement;*
- Identifying opportunities for interdisciplinary coordination between the various curricular units, based on their programme content.*
  - Promote content alignment meetings between the teachers of the various CUs.*
- 3- *Difficulties in attracting new companies to place students on internships.*
- Reinforce joint work between companies and universities (e.g. carrying out studies and projects) in order to increase their interest.*
  - Organising workshops and conferences on relevant and current HRM issues and encouraging companies to take part, as this will enable them to update their employees' knowledge.*
- 4- *Low mobilisation of students for extracurricular activities;*
- Increase students' awareness of and participation in the various activities.*
  - Encourage students to take part in community activities.*
- 5- *The number of students and teachers on international mobility is still low;*
- Establishing objectives for career teachers linked to international mobility.*
  - Reinforcement of incentive sessions for international mobilisation for teachers and students.*
- 6- *Computer tools specific to the area of the study cycle reduced.*
- Establishing partnerships with system manufacturers to install demo versions.*
  - Inviting technology companies to present their solutions.*

## Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

### 9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (PT)

1- Investigação na área disciplinar ...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- c) Prioridade: Alta; Tempo: Até 2027 (estimado)

2- Coordenação interdisciplinas...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing

3- Dificuldades na captação de novas empresas ...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing

4- Reduzida mobilização dos alunos...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing

5- Número de alunos e docentes ...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing

6- Ferramentas informáticas específicas ...

- a) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing
- b) Prioridade: Alta; Tempo: ongoing

### 9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (EN)

1- Research in the disciplinary area has not yet reached the desired level of development, although it has been greatly increased in the last two years;

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing
- c) Priority: High; Time: Until 2027 (estimated)

2- Interdisciplinary coordination, despite recent improvements, still has some room for improvement;

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing

3- Difficulties in attracting new companies to place students on internships.

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing

4- Low mobilisation of students for extracurricular activities;

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing

5- The number of students and teachers on international mobility is still low;

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing

6- Computer tools specific to the area of the study cycle reduced.

- a) Priority: High; Time: ongoing
- b) Priority: High; Time: ongoing

**9.2.3. Indicador(es) de implementação. (PT)**

- 1-
  - a) *nr de publicações com peer review por docente – triénio*
  - b) *nr de publicações com peer review por equipas – triénio*
  - c) *Avaliação de Muito Bom do centro de investigação – 2 anos*
  
- 2-
  - a) *nr de interações entre os docentes coordenadores das diversas áreas disciplinares - semestral.*
  - b) *nr de reuniões de alinhamento de conteúdos entre os professores das várias UCs. - semestral*
  
- 3-
  - a) *nr de alunos em estágio – anual*
  - b) *nr de participantes das empresas nas atividades académicas da universidade - anual.*
  
- 4-
  - a) *nr de alunos envolvidos em atividades extra curriculares - anual.*
  - b) *nr de projetos realizados pelos alunos direcionados à comunidade. - anual*
  
- 5-
  - a) *nr de docentes e alunos em mobilidade internacional - anual*
  - b) *nr de sessões de incentivo para mobilização internacional de professores e alunos - anual*
  
- 6-
  - a) *nr de parceiros fabricantes de Sistemas para a instalação versões demo - anual*
  - b) *nr de empresas de tecnologia com apresentação das suas soluções - anual*

**9.2.3. Indicador(es) de implementação. (EN)**

- 1-
  - a) *Number of peer-reviewed publications per professor-three-year period*
  - b) *number of peer-reviewed publications per team-three years*
  - c) *Classification of Very Good of the research centre- 2 years*
  
- 2-
  - a) *Number of interactions between the coordinating professors of the various disciplinary areas- every 6 months*
  - b) *N of content alignment meetings between the teachers of the various UCs.- every six months*
  
- 3-
  - a) *N of students on internships- yearly*
  - b) *N of company participants in the university's academic activities- annual.*
  
- 4-
  - a) *Number of students involved in extra curricular activities- annual.*
  - b) *Number of projects carried out by students for the community- yearly*
  
- 5-
  - a) *Number of teachers and students in international mobility- annual*
  - b) *number of incentive sessions for international mobilization of teachers and students- annual*
  
- 6-
  - a) *number of partners manufacturing systems to install demo versions- annual*
  - b) *number of technology companies presenting their solutions- annual*