

ACEF/1718/0026726 — Guião para a auto-avaliação

I. Evolução do ciclo de estudos desde a avaliação anterior

1. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

1.1. Referência do anterior processo de avaliação.

CEF/0910/26726

1.2. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar com condições

1.3. Data da decisão.

2012-12-05

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE.

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE (PDF, máx. 200kB).

[2_ULHT_ACEF_1718_0026726_ 1º Gestão de Recursos Humanos_ Síntese de medidas de melhoria.pdf](#)

3. Alterações relativas à estrutura curricular e/ou ao plano de estudos (alterações não incluídas no ponto 2).

3.1. A estrutura curricular foi alterada desde a submissão do guião na avaliação anterior.

Não

3.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

<sem resposta>

3.1.1. If so, please provide an explanation and rationale for the changes made.

<no answer>

3.2. O plano de estudos foi alterado desde a submissão do guião na avaliação anterior.

Não

3.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

<sem resposta>

3.2.1. If so, please provide an explanation and rationale for the changes made.

<no answer>

4. Alterações relativas a instalações, parcerias e estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem (alterações não incluídas no ponto 2)

4.1. Registaram-se alterações significativas quanto a instalações e equipamentos desde o anterior processo de avaliação.

Não

4.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

A ULHT tem dedicado especial atenção à adaptação e melhoria do campus, uma antiga instalação militar, com vista ao desenvolvimento adequado das aprendizagens dos estudantes e demais atividades científico-pedagógicas, às necessidades exigidas pelas diferentes áreas de saber aqui instaladas, atendendo ainda, às áreas de utilização comum necessárias às atividades quotidianas da sua população e às necessidades especiais de grupos específicos, como sejam os estudantes em tempo parcial ou empregados, os estudantes internacionais, os estudantes portadores de deficiência e os estudantes carenciados

Considerando a importância dada à dimensão recursos materiais e os bons resultados obtidos com a utilização de sistemas parcelares de gestão (ex: Reshape – gestão de equipamentos <http://reshape.ulusofona.pt>) a ULHT tem em desenvolvimento uma aplicação (CAMPUS) cuja missão é promover a gestão integrada de todos recursos materiais,

através de um repositório central que, para além da catalogação e inventariação, permitirá promover processos mais céleres e simples, garantindo a estruturação, normalização e melhoria contínua dos mesmos.

4.1.1. If so, provide a brief explanation and rationale for the changes made.

ULHT has dedicated special attention to the adaptation and improvement of the campus, an old military installation, with a view to the adequate development of students' learning and other scientific-pedagogical activities, to the necessities required by the different areas of knowledge installed here, attending also to the areas of use. The special needs of specific groups such as part-time or employed students, international students, students with disabilities and students in need.

Considering the importance given to the material resources dimension, and the good results obtained with the use of material resources management systems (eg Reshape - equipment management <http://reshape.ulusofona>) ULHT is developing an application (CAMPUS) whose mission is to promote the integrated management of all material resources, through a central repository that, in addition to cataloging and inventorying, will allow for faster processes and simple, guaranteeing the structuring, normalization and continuous improvement of the same.

4.2. Registaram-se alterações significativas quanto a parcerias nacionais e internacionais no âmbito do ciclo de estudos desde o anterior processo de avaliação.

Sim

4.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

No âmbito da Escola de Ciências Económicas e das Organizações foi recentemente estabelecida uma parceria internacional com Inter-University Sustainable Development Research Programme que terá repercussões no 1º ciclo em Gestão de Recursos Humanos. Espera-se que esta parceria impulsione a investigação na área da sustentabilidade dentro da escola, proporcionando uma formação mais atualizada e mais sólida para os nossos alunos no geral e para os alunos de Gestão de Recursos Humanos em particular. Espera-se que crie oportunidades de investigação também para os alunos, motivando-os para a continuação da sua formação

4.2.1. If so, please provide a summary of the changes.

Within the framework of the School of Economic Sciences and Organizations, an international partnership was recently established with Inter-University Sustainable Development Research Program that will have repercussions in the Study Programm in Human Resource Management. This partnership is expected to boost sustainability research within the school by providing a more up-to-date and more solid training for our students overall and specifically, for students in human resource management. It is expected that it will also create research opportunities for students, motivating them to continue their education.

4.3. Registaram-se alterações significativas quanto a estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem desde o anterior processo de avaliação.

Sim

4.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

A ULHT tem adoptado as oportunidades oferecidas pelas TI como suporte aos processos de ensino e aprendizagem porque acredita que o uso efetivo de TI, AV e materiais on-line melhora a experiência de aprendizagem. Tem-se apostado em grandes investimentos em hardware e software adequados a todos os momentos dos processos - desde a admissão (aplicação on-line "COL"), conversão (CRM adaptado), pré-inscrição ("MOL") até à disponibilização da maioria dos materiais didáticos (LMS Moodle). Toda a infra-estrutura foi projetada para maximizar o e-learning, por ex., investindo em tecnologia de vídeo em todas as salas e quadros interativos. Outro componente central desta estratégia é o uso intensivo de dois aplicativos móveis dedicados - Lusofona Mobile e Lusofona Mobile Docentes - que permitem realizar a maioria das atividades académicas através de interações baseadas em dispositivos móveis. Uma componente substancial dos mecanismos enquadrados no SIGQ decorre em ambiente on-line.

4.3.1. If so, please provide a summary of the changes.

The University had been adopting the opportunities offered by IT to support the teaching and learning processes. ULHT believes that the effective use of IT, AV and online materials enhances the learning experience. It has been committed to large investments in hardware and software that are appropriate to all moments of the processes - from admission (online application "COL"), conversion (CRM adapted), pre-inscription ("MOL") until most of the teaching materials (LMS Moodle). The entire infrastructure is designed to maximize e-learning, eg. by investing in video technology in all rooms and interactive whiteboards. Another central component of this strategy is the intensive use of two dedicated mobile applications - Lusofona Mobile and Lusofona Mobile Teachers. A substantial component of the mechanisms covered by the IQAS takes place in an online environment.

4.4. (quando aplicável) 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.

Não

4.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

-

4.4.1. If so, please provide a summary of the changes.

-

1. Caracterização do ciclo de estudos.**1.1 Instituição de ensino superior / Entidade instituidora.***Universidade Lusófona De Humanidades E Tecnologia***1.1.a. Outras Instituições de ensino superior / Entidades instituidoras.****1.2. Unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.).***Escola De Ciências Económicas E Das Organizações (ULusofona)***1.3. Ciclo de estudos.***Gestão de Recursos Humanos***1.3. Study programme.***Human Resources Management***1.4. Grau.***Licenciado***1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (PDF, máx. 500kB).**[1.5_04 Gestão Recursos Humanos Despacho nº 22331 2008 de 28 Agosto.pdf](#)**1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.***Gestão e Administração/ Gestão de Recursos Humanos***1.6. Main scientific area of the study programme.***Management and Administration/ Gestão de Recursos Humanos***1.7.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF).***345***1.7.2. Classificação da área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.***31***1.7.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.***<sem resposta>***1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau.***180***1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006, de 26 de março, de acordo com a redação do DL-63/2001, de 13 de setembro).***6 semestres***1.9. Duration of the study programme (art.º 3 DL-74/2006, March 26th, as written in the DL-63/2001, of September 13th).***6 semesters***1.10. Número máximo de admissões.***180***1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e respetiva justificação.***<sem resposta>*

1.10.1. Proposed maximum number of admissions (if different from the previous number) and related reasons.*<no answer>***1.11. Condições específicas de ingresso.***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 de ingresso:**04 Economia**17 Matemática Aplicada às Ciências Sociais**18 Português**Os candidatos podem ainda ingressar através dos regimes de mudança de par instituição/curso, ou ainda através de um Concurso Especial, de acordo com as normas legais em vigor (titulares de cursos superiores, titulares de CET's, titulares de CTSP, Maiores de 23 anos). Podem ainda ingressar os candidatos que reúnam as condições previstas no Estatuto do Estudante Internacional.***1.11. Specific entry requirements.***All students that present their application through the institutional framework of access to higher education and have approval in one of the following entrance exam can apply to this degree:**04 Economy**17 Applied Mathematics to Social Sciences**18 Portuguese**Applicants can also apply via the regime of course transference, HEI transference and the Over 23 years special regime. candidates holding a diploma in a specialized technology course or higher vocational technical diploma or a degree, can also apply. Candidates who meet the requirements of the International Student Statute may also apply.***1.12. Regime de funcionamento.***Outros***1.12.1. Se outro, especifique:***Regime laboral e/ou pós-laboral.***1.12.1. If other, specify:***Daytime and/or after working hours***1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:***Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**Campo Grande , 376**1749 -024 Lisboa***1.14. Regulamento de creditação de formação e experiência profissional (PDF, máx. 500kB).**[1.14._ULHT_creditacao-competencias2017.pdf](#)**1.15. Observações.***-***1.15. Observations.***-***2. Estrutura Curricular****2.1. Percursos alternativos, como ramos, variantes, áreas de especialização de mestrado ou especialidades de doutoramento, em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável)**

2.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation of alternative paths compatible with the structure of the study programme (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):**Options/Branches/... (if applicable):***-**-***2.2. Estrutura curricular (a repetir para cada um dos percursos alternativos)**

2.2. Estrutura Curricular -**2.2.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor, ou outra (se aplicável).**

<sem resposta>

2.2.1. Branches, options, profiles, major/minor, or other (if applicable)

<no answer>

2.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and credits that must be obtained before a degree is awarded

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*
Gestão/ Management	GST	54	0
Ciências Sociais e do Comportamento/ Social and Behavioral Sciences	CSC	62	0
Métodos e Instrumentos Científicos/ Scientific Methods and Instruments	MIC	26	0
Direito/Law	DIR	20	0
Opções/options	OPC	0	18
(5 Items)		162	18

2.3. Observações**2.3 Observações.**

<sem resposta>

2.3 Observations.

<no answer>

3. Pessoal Docente**3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.****3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.***Maria Isabel Alves Duarte/Doutora/Tempo Integral**Mário Jorge Valente Ceítil/Especialista/Tempo Integral**Maria Isabel Alves Duarte/PhD/Full-Time**Mário Jorge Valente Ceítil/Specialist/Full-Time***3.2. Fichas curriculares dos docentes do ciclo de estudos****Anexo I - Ana Cristina Freitas Brasão Amador****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Ana Cristina Freitas Brasão Amador***3.2.2. Ficha curricular do docente:**[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)**Anexo I - António da Silva Mendes****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***António da Silva Mendes***3.2.2. Ficha curricular do docente:**[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)**Anexo I - António Augusto Damasceno Alves Correia**

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

António Augusto Damasceno Alves Correia

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Artur Olímpio Ferreira Gonçalves da Silva**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Artur Olímpio Ferreira Gonçalves da Silva

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Cátia Sofia Duarte Sousa**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Cátia Sofia Duarte Sousa

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Damasceno Dias**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Damasceno Dias

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Edviges Isabel Felizardo Coelho**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Edviges Isabel Felizardo Coelho

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Helena Maria Saraiva Pimentel Lourenço**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Helena Maria Saraiva Pimentel Lourenço

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - José Luís Borges de Andrade**3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

José Luís Borges de Andrade

3.2.2. Ficha curricular do docente:

Mostrar dados da Ficha Curricular**Anexo I - JOSÉ PEDRO MARTINS DE MATOS****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***JOSÉ PEDRO MARTINS DE MATOS***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Lina Isabel de Figueiredo Capricho****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Lina Isabel de Figueiredo Capricho***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Luís Filipe Gomes da Cunha****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Luís Filipe Gomes da Cunha***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Luís Manuel da Conceição Freitas****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Luís Manuel da Conceição Freitas***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Magda Alexandra Domingos das Neves Machado Barreiros****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Magda Alexandra Domingos das Neves Machado Barreiros***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Maria Gisela Jardim do Nascimento****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Maria Gisela Jardim do Nascimento***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Maria da Glória Carvalho Rebelo****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Maria da Glória Carvalho Rebelo***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Maria Isabel Alves Duarte****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Maria Isabel Alves Duarte***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Maria João de Melo Soares Justino Alves****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Maria João de Melo Soares Justino Alves

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Maria João Nunes dos Santos Castelbranco da Silveira

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Maria João Nunes dos Santos Castelbranco da Silveira

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Mário Jorge Valente Ceitil

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Mário Jorge Valente Ceitil

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Miguel Justiniano Baião dos Santos

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Miguel Justiniano Baião dos Santos

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Nazare Jesus Gonçalves Pires Soares Marques

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Nazare Jesus Gonçalves Pires Soares Marques

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Regina Maria da Cruz Queiroz

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Regina Maria da Cruz Queiroz

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

3.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

3.3. Equipa docente do ciclo de estudos / Study programme's teaching staff

Nome / Name	Categoria / Category	Grau / Degree	Especialista / Specialist	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
Ana Cristina Freitas Brasão Amador	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		314 - Economia	100	Ficha submetida
António da Silva Mendes	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		312 - Sociologia	100	Ficha submetida
António Augusto Damasceno Alves Correia	Professor Associado ou equivalente	Doutor		345 - Gestão	100	Ficha submetida
Artur Olímpio Ferreira Gonçalves da Silva	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		322 – Ciências da Informação	100	Ficha submetida
Cátia Sofia Duarte Sousa	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		314 - Economia	100	Ficha submetida
Damasceno Dias	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		345- Gestão	100	Ficha submetida
Eduardo Alfredo Cardoso de Miranda	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		321 - Informação e Comunicação	50	Ficha submetida
Edviges Isabel Felizardo Coelho	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		345 - Gestão de Informação	50	Ficha submetida

Felipa Cristina Henriques Rodrigues Lopes dos Reis	Professor Associado ou equivalente	Doutor		345 - Gestão	100	Ficha submetida
Helena Maria Saraiva Pimentel Lourenço	Assistente ou equivalente	Mestre		311 – Psicologia – Psic. Clínica	50	Ficha submetida
José Luís Borges de Andrade	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		480– Didática e Organização de Instituições Educação	100	Ficha submetida
JOSÉ PEDRO MARTINS DE MATOS	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		314 - Economia	50	Ficha submetida
Lina Isabel de Figueiredo Capricho	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		342 – Marketing e Direção	100	Ficha submetida
Luís Filipe Gomes da Cunha	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	522 - Engenharia Eletrotécnica	50	Ficha submetida
Luís Manuel da Conceição Freitas	Professor Associado convidado ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	380 – Direito	100	Ficha submetida
Magda Alexandra Domingos das Neves Machado Barreiros	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Mestre	CTC da Instituição proponente	311 - Psicologia Social e das Organizações	50	Ficha submetida
Maria Gisela Jardim do Nascimento	Assistente ou equivalente	Mestre		311 - Psicologia Social e Organizacional	100	Ficha submetida
Maria da Glória Carvalho Rebelo	Professor Associado ou equivalente	Doutor		312 – Sociologia Económica e das Organizações	100	Ficha submetida
Maria Isabel Alves Duarte	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		312-Sociologia Desenvolvimento	100	Ficha submetida
Maria João de Melo Soares Justino Alves	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado		312 - Sociologia	50	Ficha submetida
Maria João Nunes dos Santos Castelbranco da Silveira	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		226 - Filosofia Contemporânea	100	Ficha submetida
Mário Jorge Valente Ceitil	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	311 - Psicologia	50	Ficha submetida
Miguel Justiniano Baião dos Santos	Professor Associado ou equivalente	Doutor		312 - Sociologia Económica e das Organizações	100	Ficha submetida
Nazare Jesus Gonçalves Pires Soares Marques	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Licenciado		345 – Gestão de Recursos Humanos	50	Ficha submetida
Regina Maria da Cruz Queiroz	Professor Associado ou equivalente	Doutor		226 / 313 - Filosofia Política e Social	100	Ficha submetida
					2050	

<sem resposta>

3.4. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.

3.4.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)

3.4.1.1. Número total de docentes.

25

3.4.1.2. Número total de ETI.

20.5

3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos

3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos / Full time teaching staff

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº / No.	Porcentagem* / Percentage*
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of full time teachers:	16	78

3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado

3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff with a PhD (FTE):	15.5	75.6

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / Specialized teaching staff

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff with a PhD, specialized in the main areas of the study programme (FTE):	10	48.8
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists, without a PhD, of recognized professional experience and competence, in the main areas of the study programme (FTE):	1.5	7.3

3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação

3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação / Teaching staff stability and training dynamics

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Full time teaching staff with a link to the institution for a period over three years:	16	78
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / Teaching staff registered in a doctoral programme for more than one year (FTE):	2.5	12.2

4. Pessoal Não Docente

4.1. Número e regime de dedicação do pessoal não docente afeto à leção do ciclo de estudos.

O pessoal não docente, num total de 17 elementos, encontra-se distribuído da seguinte forma:

Serviço de Apoio Técnico e Administrativo - 6 elementos; 5 a 100% e 1 a 50%

Monitores de laboratórios de Informática – 3 elementos a 50%

Serviço de Apoio Técnico e Administrativo - 1 elemento a 100%

Monitores de laboratórios de Informática– 3 elementos a 50%

Técnico de Investigação – 1 elemento a 100%

Monitores de laboratórios de Informática – 3 elementos a 50%

Para além do pessoal afeto especificamente à UO, o CE conta com os serviços de apoio de utilização comum: Serviço de Gestão da Qualidade; DRIEE; Serviço de Gestão, Planeamento e Controlo da Gestão Académica; DR; Dir. dos Serviços de Informática; Dir. Financeira (inclui SASE); Dir. Marketing e Comunicação; Facility Management; Biblioteca; Serviços Académicos; Provedor do Estudante; GAIA ; GAENEE; entre outros.

4.1. Number and work regime of the non-academic staff allocated to the study programme.

The non-teaching staff, in a total of 17 elements, is distributed as follows in the School of Economic Sciences and Organizations:

Technical and Administrative Support Service - 6 elements; 5 100% and 1 50%

Computer Labs Assistants - 3 elements 50

Technical and Administrative Support Service - 1 element 100%

Computer Lab Assistants- 3 elements 50%

Research Technician – 1 element 100%

Computer Labs Assistants - 3 elements 50%

In addition to the personnel specifically assigned to the OU, the study programme has the support of the services of common use: Quality Management Service; International, Career & Entrepreneurship Office; Management, Planning and Control of Academic Management Service; Human Resources Management; IT Management; Financial Management (Including SASE); Marketing and Communication Management; Facility Management; Library; Academic Services; Student Ombudsman; Student Integration Support Office; Special Educational Needs Students Office; among others.

4.2. Qualificação do pessoal não docente de apoio à leção do ciclo de estudos.

Os elementos efetivos não docentes afetos especificamente à UO e ao CE possuem os seguintes níveis de qualificação:

5 elementos – Licenciatura

12 elementos – Ensino secundário

1 elemento – 3º ciclo do ensino básico

Os colaboradores afetos aos serviços de utilização comum possuem a habilitação adequada ao exercício das funções que desempenham.

4.2. Qualification of the non-academic staff supporting the study programme.

Non-teaching faculty members have the following levels of qualification:

5 elements - Bachelor

12 elements – Secondary Education

1 element – 3rd Cycle of Basic Education

The employees assigned to support services of common use have the appropriate qualification for the profile of the functions they perform.

5. Estudantes

5.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Total de estudantes inscritos.

204

5.1.2. Caracterização por género

5.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

Género / Gender	%
Masculino / Male	30
Feminino / Female	70

5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

5.1.3. Número de estudantes por ano curricular (ano letivo em curso) / Number of students per curricular year (current academic year)

Ano Curricular / Curricular Year	Número / Number
1º ano curricular	59
2º ano curricular	48
3º ano curricular	97
	204

5.2. Procura do ciclo de estudos por parte dos potenciais estudantes nos últimos 3 anos.

5.2. Procura do ciclo de estudos / Study programme's demand

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	120	120	120
N.º de candidatos / No. of candidates	115	114	114
N.º de colocados / No. of accepted candidates	92	74	78
N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled	59	59	68
Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate	101	96	98
Nota média de entrada / Average entrance mark	114	119	117

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes (designadamente para discriminação de informação por percursos alternativos de formação, quando existam)

Os alunos do 1º ciclo em Gestão de recursos humanos são, na sua maioria, estudantes internacionais, oriundos dos países de língua portuguesa, nomeadamente de África. Constatamos que estes alunos têm uma preferência clara por este curso, dinamizando-o em termos de procura.

Grande parte dos alunos do curso têm mais de 24 anos.

Estes alunos estão, de uma maneira geral, extremamente motivados para a aprendizagem e são muito participativos nas aulas, tornando-as muito interessantes.

Durante todo o processo de aprendizagem eles adquirem as competências necessárias para enfrentarem o mercado de trabalho em igualdade e circunstâncias com os outros licenciados nesta área

5.3. Additional information about the students' characterisation (namely on the distribution of students by alternative pathways, when applicable)

The 1st cycle students in Human Resource Management are, for the most part, international students, coming from the Portuguese-speaking countries, namely from Africa. We find that these students have a clear preference for this course, streamlining it in terms of demand.

Most students in the course are over 24 years of age.

These students are generally extremely motivated to learn and are very engaging in class, making them very interesting.

Throughout the learning process they acquire the necessary skills to face the labor market in equality and circumstances with other graduates in this area

Sugerir alterar

6. Resultados

6.1. Resultados Académicos

6.1.1. Eficiência formativa.

6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º graduados / No. of graduates	55	67	22
N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*	17	37	17
N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	14	12	2
N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	14	9	1
N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	10	9	2

Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

6.1.2. Apresentar relação de teses defendidas nos três últimos anos, indicando, para cada uma, o título, o ano de conclusão e o resultado final (exclusivamente para cursos de doutoramento).

não aplicável

6.1.2. Present a list of thesis defended in the last 3 years, indicating, for each one, the title, the completion year and the result (only for PhD programmes).

not applicable

6.1.3. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respetivas unidades curriculares.

A taxa de sucesso escolar no 1º ciclo de Gestão de recursos humanos ronda os 79%, o que representa uma taxa muito satisfatória. 11% dos alunos reprovaram em 2016/2017. 10% dos alunos ficaram sem elementos,, ou seja, por diferentes razões não se apresentaram à avaliação.

Tendo em conta a percentagem baixa de reprovados, a comparação do sucesso escolar por áreas científicas não nos conduz a nenhuma conclusão relevante. As reprovações são acontecendo em todas as áreas científicas.

6.1.3. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study programme and related curricular units.

The school success rate in the first cycle of Human Resources Management is around 79%, which represents a very satisfactory rate. 11% of students failed in 2016/2017. 10% of the students were without elements, that is, for different reasons did not present themselves to the evaluation.

Given the low percentage of students who fail, the comparison of school success by scientific areas does not lead to any relevant conclusion. These situations happen in all scientific areas.

6.1.4. Empregabilidade.

6.1.4.1. Dados sobre desemprego dos graduados do ciclo de estudos (estatísticas da DGEEC ou estatísticas e estudos próprios, com indicação do ano e fonte de informação).

Segundo as estatísticas da DGEEC, a taxa de desemprego dos alunos de GRH da ULHT era, em 2017, de 8,3%. Nos dois anos anteriores, as taxas registadas eram de 5,5% e 9,1%, respetivamente. Esta estatística, calculada anualmente com base nos dados de desemprego registado reportados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Os dados de empregabilidade obtidos através dos inquérito online realizados a diplomados 1 ano após a conclusão mostram também que os licenciados em Gestão de recursos humanos se encontram emprego nos primeiros 6 meses após conclusão do curso. Alguns mantêm o seu emprego anterior e uma parte dos alunos prossegue com os seus estudos ao nível do Mestrado.

6.1.4.1. Information on the graduates' unemployment (DGEEC or Institution's statistics or studies, referencing the year and information source).

According to DGEEC's statistics, the unemployment rate of ULHT's GRH students was, in 2017, 8.3%. In the two previous years, the rates recorded were 5.5% and 9.1%, respectively. This statistic, calculated annually based on registered unemployment data reported by the Institute of Employment and Vocational Training.

The employability data obtained through the online survey conducted to graduates 1 year after completion also show that the graduates in Human Resource Management find employment in the first 6 months after completing the course. Some retain their previous employment and some of the students continue their studies at Master's level.

6.1.4.2. Reflexão sobre os dados de empregabilidade.

O curso de GRH apresenta bons níveis de empregabilidade, cerca de 90%, o que significa que a preparação dos alunos está a ir de encontro às necessidades do mercado.

A estratégia do curso é acompanhar continuamente a evolução nesta área. Daí a introdução da UC opcional "HR Analytics", a acrescentar a outras como "Inteligência Emocional" e "Ética e Responsabilidade Social".

A aposta no desenvolvimento de competências em áreas como Contabilidade e Informática bem como a especial importância atribuída à unidade curricular "Gestão Administrativa de Pessoal" e ao estágio fazem com que os alunos de GRH tenham, num mercado de trabalho bastante saturado, níveis de empregabilidade elevados.

6.1.4.2. Critical analysis on employability information.

The HRM course has good employability levels, about 90%, which means that student preparation is meeting the needs of the market.

The course's strategy is to continuously monitor developments in this area. Hence the introduction of the optional UC "HR Analytics", to add to others such as "Emotional Intelligence" and "Ethics and Social Responsibility".

The focus on the development of competences in areas such as Accounting and Information Technology as well as the special importance attributed to the curricular unit "Administrative Management of Personnel" and to the curricular internship give ULHT's HRM students high levels of employability in a very saturated labor market.

6.2. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas.

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua actividade científica / Research Centre(s) in the area of the study programme, where the teachers develop their scientific activities

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers	Observações / Observations
IFILNOVA - Instituto de Filosofia da Universidade Nova de Lisboa / Nova Institute of Philosophy	Excellent	UN-Lisboa	1	-
DINÂMIA'CET-IUL - Centre for Socioeconomic Change and Territorial Studies	Very Good	ISCTE	1	-
CSG - Research in Social Sciences and Management	Excellent	SOCIUS/ISEG/UTL	1	-
CPES - Centro de Pesquisa e Estudos Sociais / Centre for Research and Social Studies	Fair	ULHT	3	-

CIPES - Centro de Investigação em Política, Economia e Sociedade	Em Avaliação/Under Evaluation	ULHT	16	Foi apresentada candidatura à FCT/Application submitted to FCT
CIC DIGITAL – polo CICANT - Centro de Investigação em Comunicações Aplicadas e Novas Tecnologias / Centre for Research in Applied Communication, Culture, and New Technologies	Fair	ULHT	1	plano de reconversão aprovado FCT
CAPP – Centro de Administração e Política Pública / Centre for Public Administration & Public Policies	Very Good	ISCSP-UL	1	-

Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

6.2.2. Mapa-resumo de publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, livros ou capítulos de livros, relevantes para o ciclo de estudos.

<http://a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/a88916fa-d57a-deaf-8959-5a576d4b325c>

6.2.3. Mapa-resumo de outras publicações relevantes, designadamente de natureza pedagógica:

<http://a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/a88916fa-d57a-deaf-8959-5a576d4b325c>

6.2.4. 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.

23 de Novembro de 2016

Conferência Globalização, Diferenças Culturais e Gestão Internacional de Recursos Humanos

30 de Novembro de 2016

Conferência: Sistemas de Informação de G.R.H.: Novos Desafios

06 de Dezembro de 2016

Conferência: Clima / Barragens / Petróleo

22 de Fevereiro de 2017

WORKSHOP ARTSOFT Recursos Humanos

28 de Março de 2017

Seminário: CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL: QUE DESAFIOS?

Nos 100 Anos da Inspeção do Trabalho em Portugal

08 de Maio de 2017

Gestão de Recursos Humanos – “Pessoas Recursos e Robôs”

De salientar ainda a oferta de pós graduações efetuadas nesta área. Assim temos a pós graduação em Gestão de pessoas na nova economia e gestão de recursos humanos na perspetiva da Gestão com pessoas

6.2.4. Activities of technological and artistic development, consultancy and advanced training in the main scientific area(s) of the study programme, and its real contribution to the national, regional and local development, scientific culture and cultural, sports and artistic activities.

November 23, 2016

Conference Globalization, Cultural Differences and International Management of Human Resources

November 30, 2016

Conference: Information Systems of G.R.H. : New Challenges

December 6, 2016

Conference: Climate / Dams / Oil

February 22, 2017

WORKSHOP ARTSOFT Human Resources

March 28, 2017

Seminar: WORKING CONDITIONS IN PORTUGAL: WHAT CHALLENGES?

In the 100 Years of Labor Inspection in Portugal

May 08, 2017

Human Resources Management - "People Resources and Robots"

Also worthy of mention is the offer of postgraduate courses in this area. Thus we have the postgraduate in Management of people in the new economy and management of human resources in the perspective of Management with people

6.2.5. Integração das atividades científicas, tecnológicas e artísticas em projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais, incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido.

Recentemente, a Escola de Ciências Económicas e das Organizações, onde se insere o 1º ciclo em Gestão de Recursos Humanos, desenvolveu uma parceria com o Inter-University Sustainable Development Research Programme no sentido de dinamizar a investigação na área da sustentabilidade

Em preparação temos o projecto:

(2018) O contributo das estratégias de desenvolvimento local para a sustentabilidade e a competitividade das economias locais dos territórios de baixa densidade em Portugal. O caso das comunidades Intermunicipais das Beiras e Serra da Estrela (CIMBSE) e do Alentejo Central (CIMA)

6.2.5. Integration of the scientific, technological and artistic activities on projects and/or national or international partnerships, including, when applicable, the indication of the main financed projects and the volume of financing involved.

Recently, the School of Economic and Organizational Sciences, where the 1st cycle in Human Resources Management has entered, has developed a partnership with the Inter-University Sustainable Development Research Program to revitalize research in the area of sustainability

In preparation we have the project:

(2018) The contribution of local development strategies to the sustainability and competitiveness of local economies of low density territories in Portugal. The case of the Intermunicipal communities of Beiras and Serra da Estrela (CIMBSE) and Central Alentejo (CIMA).

6.3. Nível de internacionalização.

6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level

	%
Percentagem de alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Percentage of foreign students enrolled in the study programme	29
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Percentage of students in international mobility programs (in)	0
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Percentage of students in international mobility programs (out)	0
Percentagem de docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Percentage of foreign teaching staff (in)	0
Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Percentage of teaching staff in mobility (out)	32

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

Redes Erasmus :

Universitat Abat Oliba CEU

Baltijas starptautiskā

Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University

Wyższa Szkoła Handlu i Usług

Radom Academy of Economics

Bergische Universität Wuppertal

Innovative University of Eurasia / Kazakhstan

University of Economics in Bratislava

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

University of Rzeszów

Lazarski University

University of Pardubice - Faculty of Economics and Administration

Rede oversea:

Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto - FECUAN

Universidad de Mendoza

Baku International Centre of Multiculturalism

Khazar University International Scholarship Program

IMS - Instituto Metodista de Ensino Superior | Universidade Metodista de São Paulo | Colégio Metodista

Internacional Faculdades Integradas - IFI

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)

Universidade Católica de Brasília

Universidade Católica de Goiás

Oklahoma City University

The University of California UC Riverside

The University of California, Berkele

6.3.2. Participation in international networks relevant to the study programme (networks of excellence, Erasmus networks).

Erasmus network :

Universitat Abat Oliba CEU
Baltijas starptautiskā
Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University
Wyższa Szkoła Handlu i Usług
Radom Academy of Economics
Bergische Universität Wuppertal
Innovative University of Eurasia / Kazakhstan
University of Economics in Bratislava
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
University of Rzeszów
Lazarski University
University of Pardubice - Faculty of Economics and Administration

oversea network:

Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto - FECUAN
Universidad de Mendoza
Baku International Centre of Multiculturalism
Khazar University International Scholarship Program
IMS - Instituto Metodista de Ensino Superior | Universidade Metodista de São Paulo | Colégio Metodista
Internacional Faculdades Integradas - IFI
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)
Universidade Católica de Brasília
Universidade Católica de Goiás
Oklahoma City University
The University of California UC Riverside
The University of California, Berkele

7. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

7.1 Sistema interno de garantia da qualidade

7.1. Existe um sistema interno de garantia da qualidade certificado pela A3ES (S/N)?

Se a resposta for afirmativa, a Instituição tem apenas que preencher os itens 7.1.1 e 7.1.2, ficando dispensada de preencher as secções 7.2.

Se a resposta for negativa, a Instituição tem que preencher a secção 7.2, podendo ainda, se o desejar, proceder ao preenchimento facultativo dos itens 7.1.1 e/ou 7.1.2.

Não

7.1.1. Hiperligação ao Manual da Qualidade.

<http://www.ulusofona.pt/qualidade>

7.1.2. Anexar ficheiro PDF com o último relatório de autoavaliação do ciclo de estudos elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade(PDF, máx. 500kB).

<sem resposta>

7.2 Garantia da Qualidade

7.2.1. Mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos e das atividades desenvolvidas pelos Serviços ou estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem, designadamente quanto aos procedimentos destinados à recolha de informação (incluindo os resultados dos inquéritos aos estudantes e os resultados da monitorização do sucesso escolar), ao acompanhamento e avaliação periódica dos ciclos de estudos, à discussão e utilização dos resultados dessas avaliações na definição de medidas de melhoria e ao acompanhamento da implementação dessas medidas.

1. A garantia da qualidade da oferta formativa - criação, revisão e extinção

Os procedimentos de criação de nova oferta formativa consideram os propósitos do ensino superior definidos pelo Conselho da Europa e pelas diferentes entidades nacionais, nomeadamente no que concerne à criação de uma base de conhecimento abrangente e avançada que estimule a investigação e a inovação e preveem a análise prévia sobre a pertinência e grau de alinhamento dos novos cursos com a estratégia institucional, sobre a sua adequação aos referenciais nacionais e internacionais, sobre a existência de peritos na elaboração da proposta, sobre a empregabilidade e a preparação dos estudantes para a cidadania ativa e ainda a existência de recursos humanos e materiais que suportem adequadamente o ensino e aprendizagem na(s) área(s) de cada curso.

A revisão dos CE decorre de propostas da direção de curso que resultam da monitorização e avaliação contínua, de medidas de melhoria aprovadas no âmbito do SIGQ ou ainda de recomendações recebidas no âmbito da avaliação externa dos ciclos de estudo pela A3ES.

A decisão de extinção tem por base, nomeadamente, a análise de indicadores de procura e de eficiência formativa dos CE, os recursos humanos e materiais disponíveis e a sua relevância estratégica para a instituição.

A oferta formativa a disponibilizar em cada ano letivo é decidida pelo Reitor e Administrador, ouvidos os órgãos.

2. Recrutamento e Acompanhamento dos Estudantes

A ULHT privilegia uma política integrada de promoção e recrutamento de novos estudantes centrada nos princípios da adequação de posicionamento e inclusão. O núcleo agregador do processo de interação com a procura é o portal de internet que, para além de elencar todos os CE oferecidos em cada ano letivo, apresenta informações diversas sobre cada curso. No mesmo portal são apresentados regulamentos e normativos que cobrem todas as fases do ciclo de estudos e do estudante na instituição.

Os procedimentos de reconhecimento de formação anterior e experiência profissional estão definidos no regulamento de creditação. A implementação destes procedimentos decorre via plataforma criada especificamente para o efeito – NeTCreD e tem subjacente mecanismos de garantia da eficiência, transparência e monitorização contínua do processo pela Reitoria e pelas UO, em colaboração com os Serviços Académicos, procedendo-se, sempre que necessário, à sua correção ou melhoria.

Anualmente é aplicado um questionário de caracterização dos novos estudantes. Os resultados deste questionário permitem conhecer melhor os novos estudantes da ULHT, no que se refere, nomeadamente, à sua origem, ao seu percurso escolar anterior, às suas motivações e expectativas quanto ao curso e à Univ. e forma como tiveram conhecimento do curso a que se candidataram.

Para que todos os estudantes possam conhecer a organização da instituição e aceder aos serviços de acompanhamento e suporte ao seu percurso académico, no início de cada ano letivo é promovido pela Reitoria, em colaboração com as UO e Serviços um programa de receção aos novos estudantes.

Durante o seu percurso académico, os estudantes dispõem de serviços e mecanismos que apoiam e promovem o seu sucesso escolar, nomeadamente:

- i) o Gab. de Apoio à Integração dos Alunos (GAIA), Gab. de Acompanhamento dos Estudantes NEE(GAENEE) e o Serviço de Aconselhamento Psicológico.
- ii) Utilização de mecanismos de apoio à docência, que permitem a melhoria na qualidade das UC, a identificação e partilha de boas práticas, a utilização de plataformas de apoio ao ensino e a integração de competências transversais.
- iii) Acompanhamento de proximidade por parte das direções de CE, do Provedor do Estudante e dos SATA–Serviços de Apoio Técnico–Administrativo no acompanhamento dos estudantes e no contributo para o sucesso escolar dos mesmos.

Os resultados da monitorização do sucesso escolar, a partir de indicadores pré-definidos, são analisados ao nível da UC, do CE, da UO e do global da ULHT e discutidos ao nível do CE, dos C. Pedagógicos da UO e da Universidade, nos quais estão representados estudantes e docentes eleitos pelos seus pares. Constitui elemento essencial para esta análise a produção por UC do relatório da unidade curricular (RUC), uma vez que integra também todos os elementos relativos ao sucesso escolar. Com vista a mobilizar apoios que permitam responder a necessidades diversas e em ordem a assegurar o desenvolvimento e melhoria contínua dos mecanismos de ação social, os estudantes contam com o Serviço de Ação Social Escolar – SASE. No âmbito da inserção e acompanhamento dos diplomados, a ULHT conta com um leque alargado de protocolos e parcerias que potenciam atividade de cooperação, parcerias educativas, estágios (curriculares e extracurriculares), beneficiando a inserção dos estudantes na vida profissional. A Rede de Antigos Alunos da Lusófona (RAAL) tem como objetivo global potenciar oportunidades para inserção dos diplomados na vida ativa e de ligação permanente dos diplomados com a Univ.. A DRIE – Direção de Relações Internacionais, Estágio, Emprego e Empreendedorismo, presta apoio aos estudantes e diplomados, nomeadamente através da divulgação de ofertas de emprego e estágios, entre outras e ainda através da dinamização dos Programas de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego. No âmbito do SIGQ, recolhe-se anualmente informação sobre o percurso profissional dos seus estudantes através do inquérito aplicado on-line ao universo de diplomados dos diferentes graus e CE. Os resultados são apresentados em formato de relatório - relatórios de empregabilidade – e são discutidos no âmbito dos C. Pedagógico e Científico das UO e órgãos da ULHT e integram os relatórios de avaliação dos CE, das UO e o relatório anual da ULHT

3. Monitorização e Melhoria Contínua da Qualidade dos Ciclos de estudo

A estratégia para o planeamento, organização, monitorização, avaliação e melhoria do ensino ministrado desenvolve-se, no essencial, em sucessivos níveis de intervenção progressivamente agregados – a UC, o CE, a UO e Univ. – e consubstancia-se na elaboração de relatórios anuais de autoavaliação.

O relatório da UC – RUC é elaborado pelo respetivo docente responsável com base na análise da equipa docente sobre o funcionamento da UC e em fontes de informação adicional, que se encontram disponíveis sistema de informação: a) FUC e outros elementos relativos à organização e planeamento da UC; b) Os resultados escolares dos estudantes na UC; c) Os resultados dos inquéritos relativos às perceções dos estudantes sobre o ensino/aprendizagem na UC- inquéritos pedagógicos, aplicados no final de cada semestre. O questionário inclui diversos grupos de questões relativos à autoavaliação do estudante na UC, ao desenvolvimento de competências, ao funcionamento da UC, ao desempenho pedagógico e científico dos docentes da UC e aos recursos de apoio ao ensino/aprendizagem.

A finalidade do RUC é promover, de forma sintética, a avaliação global do funcionamento da UC, bem como permitir uma análise crítica que conduza a identificação de fatores críticos que necessitem de intervenção e correção e, nesse contexto, a definição de um plano de melhoria.

O diretor do CE elabora um relatório anual, focando aspetos essenciais para o CE, considerando indicadores previstos no SIGQ. O relatório deve incluir uma análise crítica sobre a concretização de planos de atividades/melhoria apresentados para cada ano letivo; uma síntese dos pontos considerados estratégicos para o melhoria do CE, bem com um reflexão final sobre o estado de desenvolvimento, objetivos a atingir e ações de melhoria. O relatório de cada CE é discutido no âmbito do respetivo curso, enviado ao director da UO para apreciação no âmbito dos órgãos e elaboração de um relatório síntese sobre a qualidade e adequação da oferta formativa e do ensino ministrado, que inclui, nomeadamente: a) uma apreciação dos relatórios dos cursos e ações de melhoria propostas, tendo em consideração as recomendações propostas anteriormente; b) a análise dos resultados obtidos face aos padrões e metas estabelecidos; c) os principais vectores de desenvolvimento do CE: ensino e investigação; d) uma síntese de medidas e para o desenvolvimento da UO e respectivo plano de atividades.

Com base nos relatórios provenientes de cada UO, é elaborada uma síntese dos aspetos mais salientes da avaliação da organização e funcionamento do ensino, incluindo a atualização do painel de indicadores que constituem a tabela de indicadores de suporte ao planeamento estratégico e ao SIGQ, bem como o plano global de ação para melhoria da qualidade do ensino na ULHT.

Essa síntese é posteriormente integrada no relatório global de autoavaliação em que se analisa o grau de prossecução dos objetivos traçados e o funcionamento do SIGQ e se apresenta o plano global de melhoria. O relatório global de autoavaliação é discutido no âmbito dos C. Pedagógico, Científico e Universitário.

7.2.1. Quality assurance mechanisms for study programmes and activities developed by the Services or support structures to the teaching and learning processes, namely the procedures intended for information gathering (including the results of student surveys and the results of school success monitoring), the periodic monitoring and assessment of study programmes, the discussion and use of these assessment results in the definition of improvement measures and the monitoring of these measures implementation.

1. Ensuring the quality of the training offer - creation, revision and extinction

The procedures for the creation of a new offer training consider the purposes of higher education defined by the Council of Europe and the different national entities, regarding the creation of a comprehensive and advanced knowledge to stimulate research and innovation. Also provide an analysis on the relevance and degree of alignment of the new courses with the institutional strategy, their adequacy to national and international benchmarks, the existence of experts in the proposal preparation, the employability and preparation of students for active citizenship, and the existence of human and material resources that adequately support teaching and learning in the area (s) of each course.

The revision of the EC results from proposals from the direction of the course resulting from continuous monitoring and evaluation, improvement measures approved within the SIGQ framework or recommendations received in the context of the external evaluation of the study cycles by the A3ES.

The ending decision is based on the analysis of the EC's demand and training efficiency indicators, the available human and material resources and their strategic relevance to the institution.

The training offer to be made available in each year is decided by the Rector and Administrator, after hearing the bodies.

2. Student Recruitment and Follow-Up

The ULHT privileges an integrated policy of promoting and recruiting new students focused on the placement and inclusion principles adequacy. The search interaction process is the internet webpage that, besides listing all the EC offered in each year, presents several information about each course. In the same webpage are presented regulations covering all phases of the student's study cycle in the institution.

The procedures for recognition of previous training and professional experience are defined in the accreditation regulation. The implementation of these procedures takes place via a platform created specifically for this purpose - NETCred and has underlying mechanisms to guarantee the efficiency, transparency and continuous monitoring of the process by the Rectory and the OUs, in collaboration with the Academic Services, to its correction or improvement.

Each year a questionnaire characterizing the new students is applied. The results of this questionnaire allow a better knowledge ULHT new students, in particular their origin, their previous school course, their motivations and expectations regarding the course and the University and how they were aware of the course to which they have applied.

For all students to know the organization of the institution and access the services and academic progression support, at the beginning of each academic year, a program of reception for new students is promoted by the Rectory in collaboration with the OUs and Services.

During their academic journey, students have the services and mechanisms that support and promote their school success, namely:

i) Student Support and Integration Office (GAIA), Office for the Follow-up of Students with Special Educational Needs (GAENEE) and Psychology Service.

ii) Use of teaching support mechanisms, which allow the improvement of the Curricular Unit quality, good practices identification and sharing, the use of platforms to support teaching and the integration of transversal competences.

iii) Proximity monitoring by CE director, Student Ombudsman and SATA - Technical and Administrative Support Services in the student's follow-up and in the contribution to the students school success.

The results of the school success monitoring, based on pre-defined indicators, are analyzed at the level of the Curricular Unit, the study cycle, the OU and the ULHT and discussed at the CE level, and in OU and ULHT Pedagogical Board, in which are represented students and teachers elected by their peers. It is essential for this analysis the production per Curricular Unit - the course unit report (RUC), since it also integrates all the elements related to school success. To mobilize support to respond to diverse needs and to ensure the development and continuous improvement of social action mechanisms, students rely on the School Social Action Service - SASE. In the scope of insertion and follow-up of graduates, the ULHT has a wide range of protocols and partnerships that strengthen cooperation activity, educational partnerships, internships (curricular and extracurricular), benefiting the insertion of students in professional life. ULHT Alumni Network (RAAL) has as main goal reinforce opportunities for the insertion of graduates in the active life and permanent link of the graduates with the University. The International Relations, Internship, Employment and Entrepreneurship Department (DRIE) provides support to students and graduates, through the dissemination of job offers and internships, among others, and through the promotion of Entrepreneurship Support Programs and to the Creation of Own Employment. In the scope of SIGQ, information is collected annually on the professional career of its students through the online survey applied to the universe of graduates of different grades and CE. The results are presented in report format - employability reports - and are discussed in the OU Pedagogical and Scientific Boards and ULHT Councils and are included in the evaluation reports of the EC, the OU and the annual report of the ULHT.

3. Monitoring and Continuous Improvement of Study Cycle Quality

The strategy for the planning, organization, monitoring, evaluation and improvement of the taught education develops essentially in successive levels of progressively aggregated intervention - the UC, the Course, the OU and the Univ - and is based on the elaboration of annual self-assessment reports.

The UC - RUC report is prepared by the responsible teacher based on the perceptions of the teaching team about the UC process and on additional sources of information, which are available information system: a) FUC and other elements related to organization and planning of UC; b) The school results of the students in the UC; c) The results of

surveys on student perceptions of teaching / learning in UC - pedagogical surveys, applied at the end of each semester. The questionnaire includes several groups of questions related to the student's self-assessment in the UC, the competences development, the UC functioning, the pedagogical and scientific performance of the UC professors and the teaching / learning support resources.

The RUC purpose is to synthesize the overall evaluation of the operation of the UC, as well as to allow a critical analysis that allows the identification of critical factors that need intervention and correction and, in this context, the definition of an improvement plan.

The director of each EC draws up an annual report, focusing on key aspects for the EC and indicators provided for in the SIGQ. The report shall include a critical review of the implementation of activity / improvement plans submitted for each school year; a summary of the points considered strategic for the improvement of the EC as well as final reflection on the EC state of development, goals to be achieved and improvement actions. The report of each course is discussed in the course, sent to the director of the OU for consideration within the organs and a synthesis report on the quality and adequacy of the training and teaching offered, which includes, in particular: a) an assessment of the proposed course reports and improvement actions, taking into account the recommendations previously proposed; b) the analysis of the results obtained against the established standards and targets; (c) the main drivers of EC development: education and research; d) a summary of measures for OU development and respective plan of activities.

Based on the reports coming from each OU, a synthesis of the most salient aspects of the evaluation of the organization and functioning of education is elaborated, including the updating of the panel of indicators that constitute the table of indicators of support to strategic planning and SIGQ, as well as the plan of action to improve the quality of teaching in the ULHT. This synthesis is then integrated into the global self-assessment report, which analyzes the degree of achievement of the objectives outlined and the functioning of the internal quality assurance system and presents the overall improvement plan. The global self-assessment report is discussed within the framework of the Pedagogical, Scientific and Univ. Councils.

7.2.2. Indicação da(s) estrutura(s) e do cargo da(s) pessoa(s) responsável(eis) pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos.

A coordenação do SIGQ é assegurada pelo Administrador, Reitor, Diretor da Unidade Orgânica e Responsáveis científicos - pedagógicos dos ciclos de estudos a partir da consulta aos órgãos, nomeadamente o C. Pedagógico, Científico e Universitário. Na coordenação operacional dos processos intervêm os Serviços, particularmente os Serviços responsáveis pela coordenação dos esforços relativos à garantia da qualidade (SGQ). O Diretor de Curso é o responsável direto pela implementação dos mecanismos de Garantia da qualidade do CE. Nomeadamente compete-lhe garantir o planeamento, organização e monitorização do funcionamento do CE, a sua evolução e harmonização com os objetivos que lhe forem assinalados numa perspetiva de melhoria contínua.

7.2.2. Indication of the structure(s) and position of the responsible person(s) for the implementation of the quality assurance mechanisms of the study programmes.

The SIGQ is coordinated by the Administrator, Rector, Organic Unit Director and scientific - pedagogical leaders of the study cycle, based on consultation with the boards, namely Pedagogical, Scientific and University. The Services are involved in the operational coordination of processes, particularly the Services responsible for coordinating quality assurance efforts (SGQ). The Course Director is directly responsible for implementing the CE Quality Assurance mechanisms. It is responsible for ensuring the planning, organization and monitoring of the EC functioning, its evolution and harmonization with the objectives assigned to it in a perspective of continuous improvement.

7.2.3. Procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

A avaliação dos docentes é feita através do cruzamento de dados diversos , em especial: informação recolhida através da inquirição dos estudantes sobre o desempenho pedagógico e científico dos docentes; avaliação de desempenho do docente por parte da Direcção e do coordenador científico do curso; produção científica , taxa de sucesso escolar dos estudantes, análise de sumários e registos de assiduidade, verificação das taxas e perfis de utilização por parte do docente das novas tecnologias de informação e da comunicação; apreciação do reconhecimento e participação dos docentes em organismos nacionais e internacionais; participação em acções de formação com vista à atualização de conhecimentos e à obtenção de graus académicos, entre outros. A ULHT dispõe de um plano de formação para desenvolvimento de competências dos docentes e definiu mecanismos de incentivo à formação com vista à progressão na obtenção de graus académicos.

7.2.3. Procedures for assessing the teaching staff performance and measures leading to their ongoing updating and professional development.

The evaluation of the teachers is done through the crossing of diverse data, especially: information collected through the inquiry of the students on the teachers pedagogical and scientific performance; evaluation of the teacher's performance by the Management and the scientific coordinator of the course; scientific production, student success rates, summary analysis and attendance records, verification of ratio and profiles of teachers' use of new information and communication technologies; appreciation of the recognition and participation of teachers in national and international bodies; participation in training actions to update knowledge and to obtain academic degrees, among others. The ULHT has a training plan for the development of teachers' competences and defined mechanisms to encourage training to progress towards the achievement of academic degrees.

7.2.3.1. Hiperligação facultativa ao Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente.

https://www.ulsofona.pt/pt/media-ref/avaliacao-de-desempenho-dos-docentes/download/regulamento_avaliacao_desempenho_docentes_ulht.pdf

7.2.4. Procedimentos de avaliação do pessoal não-docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

A definição dos objetivos da ULHT, bem como os objetivos a atingir pelas equipas de trabalho, são transmitidos semestralmente em reuniões promovidas pela Direção respetiva. 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 da IES através da aplicação de questionários online. A ULHT promove formação, com especial incidência nas áreas da 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)

7.2.4. Procedures for assessing the non-teaching staff and measures leading to their ongoing updating and professional development.

The ULHT objectives definition, as well as the objectives to be achieved by the respective work teams, are transmitted half-yearly in meetings promoted by the University Leads. This results in a clear knowledge of the work expected and to be carried out by each one, and the necessary accompaniment and continuous training to be provided to non-teaching staff, as well as the responsibilities of each actor in assessing their performance. In addition to the individual performance evaluation carried out by each supervisor, the evaluation of the collaborator's techniques and interpersonal skills is also considered by the students and teachers to the several IES services through the application of online questionnaires. The ULHT promotes training, especially in the areas of IT, organization and management of processes, specific aspects of academic activity and / or related to innovations and developments in the higher education sector (eg legal aspects).

7.2.5. Outras vias de avaliação/acreditação nos últimos 5 anos.

A Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, a seu pedido, foi avaliada pela EUA - European University Association em 2007. Em resultado desta avaliação a ULHT é hoje Full Member da EUA.

7.2.5. Other means of assessment/accreditation in the last 5 years.

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, at its request, was evaluated by EUA - European University Association in 2007. As a result of this evaluation ULHT is currently a Full Member of the EUA

8. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria

8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

*Sustentabilidade do curso de GRH da ULHT suportada pela sua longevidade;
Aprendizagem baseada numa boa articulação entre a teoria e a prática;
Adaptação frequente dos conteúdos das unidades curriculares, de modo a acompanhar a evolução na GRH;
Corpo docente de qualidade e com experiência empresarial;
Estágio curricular permite a consolidação dos conhecimentos teóricos em contexto real;
Elevado envolvimento dos docentes e discentes na produção e publicação de trabalhos científicos;
Imagem do curso no mercado tem gerado, ao longo do tempo, uma procura constante e elevada;
Posições de relevo ocupadas em empresas nacionais e internacionais por vários antigos alunos;*

8.1.1. Strengths

*Sustainability of the HRM course supported by its longevity;
Learning based on a good articulation between theory and practice;
Frequent adaptation of the content of the curricular units, to follow the evolution in the HRM;
Faculty with quality and business experience.
Curricular internship allows the consolidation of theoretical knowledge in real context
High involvement of teachers and students in the production and publication of scientific papers;
Image of the course in the market has generated, over time, a constant and high demand;
Positions of relief occupied in national and international companies by several former students;*

8.1.2. Pontos fracos

*Insuficiente investigação na área do ciclo de estudos;
Reduzida mobilidade de docentes e discentes;
Dificuldades na captação de mais empresas que garantam estágios com experiências de aprendizagem de grande valor acrescentado;
Dificuldade na mobilização dos alunos para atividades extracurriculares;
Deficiente processo de integração e socialização dos novos alunos;
Falta de uma cultura académica;*

*Dropout elevado – Alunos que abandonam o ciclo de estudos antes da sua conclusão
Ferramentas informáticas específicas da área do ciclo de estudos muito reduzidas e desatualizadas.*

8.1.2. Weaknesses

*Insufficient research in the field of study;
Reduced mobility of teachers and students;
Difficulties in attracting more companies that guarantee internships with learning experiences of great added value;
Difficulty in mobilizing students for extracurricular activities;
Poor integration and socialization of new students;
Lack of an academic culture;
High dropout - Students abandoning study cycle prior to completion
Computer tools specific to the study area are very limited and outdated.*

8.1.3. Oportunidades

*Grande e rápida evolução nos modelos e nas metodologias de GRH;
Expansão e cada vez maior notoriedade da área da Gestão das Pessoas;
Maior sensibilidade e abertura das empresas e organizações ao estabelecimento de parcerias com as universidades, particularmente no que diz respeito à Gestão das Pessoas;
Empregabilidade crescente, embora muito seletiva, nas áreas da gestão das pessoas;
Papel crescentemente mais interventivo da GRH na estratégia das organizações;
Boa localização e facilidade de acessos;*

8.1.3. Opportunities

*Large and rapid evolutions in HRM models and methodologies;
Expansion and increasing awareness of the area of People Management;
Greater sensitivity and openness of companies and organizations to the establishment of partnerships with universities, particularly regarding People Management;
Increasing employability, although very selective, in the areas of people management;
Increasingly more interventive role of HRM in organizations' strategies;
Good location and easy Access*

8.1.4. Constrangimentos

*Concorrência muito agressiva;
Redução do rendimento mediano das famílias;
Insuficiente preparação prévia dos alunos;
Dificuldades dos alunos no domínio das línguas portuguesa e inglesa e de cálculo numérico;
Dificuldades económicas em alguns dos países de origem de alunos (dificuldade de transferência de divisas para o exterior)
Dificuldade na obtenção de vistos e autorizações de residência por parte de estudantes internacionais.
Envelhecimento da população.*

8.1.4. Threats

*Very aggressive competition;
Reduction of median household income;
Insufficient prior preparation of students;
Difficulties of students in Portuguese and English languages and math;
Economic difficulties in some of the countries of origin of students (difficulties in transferring foreign currency abroad).
Difficulty in obtaining visas and residence permits from international students.
Ageing population*

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

- Insuficiente investigação na área do ciclo de estudos*
 - 1. Os docentes passarão a ser obrigados a produzir trabalho científico. Aqueles que não apresentem produção científica não poderão continuar ligados ao ciclo de estudos, sendo substituídos.*
 - 2. Criar novo centro de investigação (a aguardar acreditação pela FCT), o qual possui várias linhas de investigação. Os docentes do ciclo de estudos serão integrados nestas em função das respetivas áreas de trabalho preferenciais. Pretende-se, com este centro, criar as condições necessárias para suportar os docentes nas suas atividades de investigação, bem como fomentar uma cultura propícia ao desenvolvimento de trabalho científico e de investigação por parte de todos os docentes.*

8.2.1. Improvement measure

- Insufficient research in the field of study;*
 - 1. Teachers will be forced to produce scientific work. Those who do not present scientific production will not be able to*

remain connected to the cycle of studies, being replaced.

2. Create a new research center (pending accreditation by FCT), which has several lines of research. Teachers in the cycle of studies will be integrated in these according to their respective areas of preferential work.

The aim of this center is to create the necessary conditions to support teachers in their research activities, as well as to foster a culture conducive to the development of scientific and research work by all teachers.

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1

Prioridade: Alta

Implementação: Imediata.

2.

Prioridade: Alta

Implementação: ongoing

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1

Priority: High

Implementation: Immediate

2

Priority: High

Implementation: Ongoing

9.1.3. Indicadores de implementação

1.

Numero de publicações com peer review

2.

Obtenção da acreditação FCT até Dezembro de 2018

Integração/associação de todos os docentes no centro no prazo de 3 anos

Obtenção da classificação "Excelente" no prazo de 6 anos

9.1.3. Implementation indicators

1.

Number of scientific production .

2.

Obtaining FCT accreditation until December 2018

Integration / association of all teachers within 3 years

Obtaining the "Excellent" rating within 6 years

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

Reduzida mobilidade de docentes e discentes;

1. Incrementar parcerias com Universidades europeias.

2. Reforçar a sensibilização da importância da mobilidade junto do corpo docente e discente

8.2.1. Improvement measure

Reduced mobility of teachers and students;

1 Increase partnerships with European Universities.

2. Reinforce awareness of the importance of mobility among faculty and students

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.

Prioridade: Alta

Implementação: Imediata.

2.

Prioridade: Alta

Implementação: Imediata.

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.

Priority: High

Implementation: Immediate

2.
Priority: High
Implementation: Immediate

9.1.3. Indicadores de implementação

Numero de professores e alunos em mobilidade

9.1.3. Implementation indicators

Number of teachers and students in mobility

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

Difficultades na captação de mais empresas que garantam estágios com experiências de aprendizagem de grande valor acrescentado;

1. *Divulgar o curso junto de empresas nacionais e internacionais de referência.*
2. *Fomentar a colaboração com os ex-alunos de forma a permitir a colocação de estagiários nas suas empresas.*

8.2.1. Improvement measure

Difficulties in attracting more companies that guarantee internships with learning experiences of great added value;

1. *Disseminate the course with national and international reference companies.*
2. *Encourage collaboration with former students in order to allow the placement of trainees in their companies.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro de 2020

2.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro de 2020

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.
Priority: Medium
Implementation: December 2020

2.
Priority: Medium
Implementation: December 2020

9.1.3. Indicadores de implementação

1.
Número de empresas contactadas – mínimo 20 empresas por ano
Número de empresas disponíveis para acolhimento de estagiários - mínimo cinco por ano.

2.
Número de ex-alunos contactados – mínimo 10 alunos por ano
Número de empresas de ex-alunos disponíveis para acolhimento de estagiários -mínimo dois por ano.

9.1.3. Implementation indicators

1.
Number of companies contacted - minimum 20 companies per year
Number of companies available to host trainees - minimum five per year.

2.
Number of alumni contacted - minimum 10 contacts per year
Number of alumni companies available to host trainees - at least two per year.

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

Dificuldade na mobilização dos alunos para atividades extracurriculares;

1. *Promover a preparação e a organização de diversas atividades pelos alunos*
2. *Desenhar atividades atrativas e mobilizadoras*

3. *Convidar personalidades de reconhecido valor na área da GRH para palestras e conferências*
4. *Sensibilizar os discentes pelos docentes da importância no envolvimento nas actividades extracurriculares.*

8.2.1. Improvement measure

- Difficulty in mobilizing students for extracurricular activities;*
- 1. *Promote the preparation and organization of various activities by students*
- 2. *Design attractive and mobilizing activities*
- 3. *Invite relevant personalities in the HRM area for lectures and conferences*
- 4. *To make students aware of the importance of involvement in extracurricular activities.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.
Prioridade: Alta
Implementação: Dezembro de 2018
2.
Prioridade: Alta
Implementação: Dezembro de 2018
3.
Prioridade: Alta
Implementação: Dezembro de 2018
4.
Prioridade: Alta
Implementação: Dezembro de 2018

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.
Priority: High
Implementation: December 2018
2.
Priority: High
Implementation: December 2018
3.
Priority: High
Implementation: December 2018
4.
Priority: High
Implementation: December 2018

9.1.3. Indicadores de implementação

1.
Participação activa de 45% dos alunos na preparação de conferências e jornadas de GRH
2.
Preparação e realização de 3 conferências/ palestras por semestre em que os alunos propõem temas a tratar.
3.
Os alunos identificam e convidam 3 personalidades reconhecido mérito por semestre
4.
Presença de 85% dos alunos em todas as actividades extracurriculares

9.1.3. Implementation indicators

1.
Active participation of 45% of students in the preparation of HRM conferences and seminars
2.
Preparation and realization of 3 lectures / lectures per semester in which students propose topics to be discussed.
3.
Students identify and invite 3 personalities recognized merit per semester
4.
Presence of 85% of students in all extracurricular activities

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

- Deficiente processo de integração e socialização dos novos alunos;*
- 1. *Reforçar os mecanismos de recepção e integração.*
- 2. *Receber os novos alunos pelo núcleo de estudantes e pela associação*
- 3. *Receber os novos alunos pela Coordenação da escola e do curso*
- 4. *Apresentar mais aprofundada e individualizada do funcionamento da universidade, da escola e do curso e do regulamento dos mesmos.*
- 5. *Acompanhar de perto os alunos durante os primeiros três meses por parte do núcleo de estudantes.*

8.2.1. Improvement measure

Poor integration and socialization of new students;

1. Strengthen reception and integration mechanisms.

2. Receiving the new students by core students and by the association

3. Receiving the new students through the School and Course Coordination

4. To present more in-depth and individualized of the operation of the university, the school and the course and the regulation of the same.

5. Accompany students closely during the first three months by the student core.

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.

Prioridade: Alta

Implementação: Dezembro 2018

2.

Prioridade: Alta

Implementação: Dezembro 2018

3.

Prioridade: Alta

Implementação: Dezembro 2018

4.

Prioridade: Alta

Implementação: Dezembro 2018

5.

Prioridade: Alta

Implementação: Dezembro 2018

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.

Priority: High

Implementation: December 2018

2.

Priority: High

Implementation: December 2018

3.

Priority: High

Implementation: December 2018

4.

Priority: High

Implementation: December 2018

5.

Priority: High

Implementation: December 2018

9.1.3. Indicadores de implementação

Taxa de sucesso escolar

Participação em atividades conjuntas

9.1.3. Implementation indicators

School success rate

Participation in joint activities

8.2. Proposta de ações de melhoria**8.2.1. Ação de melhoria**

Falta de uma cultura académica;

1. Promover da participação dos alunos de GRH na tuna académica, e nas diversas acções desportivas da universidade;

2. Incrementar a participação dos alunos em actividades científicas extracurriculares da sua e outras escolas;

3. Fomentar o apadrinhamento dos alunos mais novos pelos mais velhos.

8.2.1. Improvement measure

Lack of an academic culture;

1. To promote the participation of the students of HRM in the academic field, and in the diverse sporting actions of the university;

2. *Increase the participation of students in extracurricular scientific activities of their and other schools;*
3. *Encourage the sponsorship of younger students by their elders.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020
2.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020
3.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.
Priority: Medium
Implementation: December 2020
2.
Priority: Medium
Implementation: December 2020
3.
Priority: Medium
Implementation: December 2020

9.1.3. Indicadores de implementação

numero de alunos que participa em atividades extracurriculares

9.1.3. Implementation indicators

number of students participating in extracurricular activities

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

- Dropout elevado – Alunos que abandonam o ciclo de estudos antes da sua conclusão*
 1. *Fomentar o apadrinhamento dos alunos mais novos pelos mais velhos;*
 2. *Identificar défice de competências linguísticas e numéricas e promover aulas extracurriculares;*
 3. *Garantir acompanhamento aos alunos pelos professores para promover um aumento do optimismo, persistência, organização e planeamento.*
 4. *Criar grupos de alunos de diferentes anos e integrar os novos alunos nos mesmos, para que possam ter apoio nas unidades curriculares com maior défice.*

8.2.1. Improvement measure

- High dropout - Students abandoning study cycle prior to completion*
 1. *Encourage the sponsorship of the youngest students for their elders;*
 2. *Identify deficits in language and numeracy skills and promote extracurricular classes;*
 3. *Ensure follow-up to students by teachers to promote increased optimism, persistence, organization and planning.*
 4. *Create groups of students from different years and integrate the new students in them, so that they can have support in the curricular units with greater deficit.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020
2.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020
3.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020
4.
Prioridade: Média
Implementação: Dezembro 2020

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

- 1
Priority: Medium
Implementation: December 2020

2.
Priority: Medium
Implementation: December 2020
3.
Priority: Medium
Implementation: December 2020
4.
Priority: Medium
Implementation: December 2020

9.1.3. Indicadores de implementação

1.
Garantir que todos os alunos do primeiro ano do ciclo de estudo têm identificado um padrinho ate ao final dos primeiros 15 dias do início do primeiro semestre.
2.
Após o primeiro teste de avaliação continua do primeiro semestre do ciclo de estudo o professor de cada unidade curricular reporta á coordenação do curso o numero de alunos com défice de competências linguísticas e numéricas.
3.
numero de alunos no curso
4.
Numero de alunos no curso

9.1.3. Implementation indicators

1.
Ensure that all students in the first year of the study cycle have identified a sponsor by the end of the first 15 days of the beginning of the first semester.
2.
After the first continuous assessment test of the first semester of the study cycle, the teacher of each curricular unit reports to the coordination of the course the number of students with a deficit of linguistic and numerical skills.
3.
Number of students in the cycle of studies
4.
Number os students in the cycle of studies

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

- Ferramentas informáticas específicas da área do ciclo de estudos muito reduzidas e desatualizadas. Estabelecer protocolos com empresas fabricantes de Sistemas de Informação orientados para a GRH para implementação de soluções “Demo” funcionais que permitam aos alunos uma utilização “hands-on” destas mesmas ferramentas.*

8.2.1. Improvement measure

- Computer tools specific to the study area are very limited and outdated. Establish protocols with manufacturers of information systems oriented to HRM to implement functional "Demo" solutions that allow students to use these tools on a "hands-on" basis.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1.
Prioridade: Média
Implementação: Setembro 2019

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1.
Priority: Medium
Implementation: September 2019

9.1.3. Indicadores de implementação

1.
Protocolo estabelecido e instalação das primeiras ferramentas até ao fino espaço máximo de um ano (disponíveis no ano letivo de 2019/2020).

9.1.3. Implementation indicators

1.
Established protocols and installation of the first tools in the space of one year (available in the academic year 2019/2020).

9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

9.1. Alterações à estrutura curricular

9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

Sendo o curso de licenciatura mais antigo em Portugal nesta área, o curso de 1º ciclo de GRH da ULHT tem procurado sempre, ao longo do seu percurso, adaptar-se aos novos tempos e às novas tendências de um domínio científico e de intervenção muito dinâmico e fortemente entrosado nas evoluções das realidades sócio organizacionais onde os seus eixos de ação têm o seu domínio incidência focal.

Neste sentido, a estratégia que o curso tem seguido no sentido de garantir a permanente atualização dos conteúdos, assenta nos seguintes eixos de ação:

-Revisão anual dos conteúdos das diversas disciplinas, sobretudo daquelas cujos campos disciplinares têm registados maiores desenvolvimentos (exemplos: Análise e Gestão de Competências, Análise de Funções e Seleção e Recrutamento, Planeamento Estratégico de Recursos Humanos, entre outras)

-Atualização das bibliografias, integrando referências de publicações de carácter científico e ensaios, artigos e reflexões que, embora de âmbito mais geral, são consideradas de interesse e relevância para as unidades curriculares respetivas;

-Introdução de disciplinas de opção que, pela sua natureza mais contingente, permitem uma maior mobilidade e flexibilidade de conteúdos temáticos, tornando possível ao curso de GRH ir substituindo disciplinas de conteúdo mais “clássico”, por outras que acompanham os desenvolvimentos mais recentes e relevantes nas diversas temáticas da GRH. São exemplo desta última prática, a inclusão de unidades curriculares como “Ética e Responsabilidade Social”, “Empreendedorismo” e “Inteligência Emocional”. Muito embora tratando-se de disciplinas de opção, estas unidades curriculares são previamente aprovadas em Conselho Científico, para integrarem a estrutura curricular do curso. É neste contexto de atualização sistemática, que o curso se propõe introduzir duas alterações à estrutura curricular anterior:

- Proceder à alteração das horas de contacto e das horas totais de aprendizagem (9.1.3);

- Oferecer uma nova unidade curricular optativa, que adota a designação mais corrente em língua inglesa de “HR Analytics”, domínio de conhecimento que tem vindo a ser reconhecido como de crucial importância para que a Função Recursos Humanos possa ser cada vez mais reconhecida como grande função estratégica pela cúpula de gestão das organizações.

Esta nova Unidade Curricular, integrante enquanto disciplina optativa na nova estrutura curricular do curso de 1º ciclo em GRH, tem como objetivo preparar os alunos na leitura, compreensão mas também na definição dos Indicadores Críticos de Performance (Key Performance Indicators), que compõem os modernos Scorecards da Função Recursos Humanos e que permitem aos responsáveis desta área apresentar resultados objetivos e mensuráveis sobre os impactos práticos específicos e concretos das políticas de RH na performance das organizações.

9.1. Synthesis of the intended changes and their reasons.

As the first university course in HRM, the one in ULHT as always adapted its curricular unities to the new times and new tendencies in a scientific domain very dynamic and strongly committed with the evolutions of social and organizational realities in which has its main focus of interventions.

Considering these issues, the course’s strategy has followed the way of assuring a constant and permanent actualization of its contents, based on the following actions:

Annual revision of the different curricular unities’ contents, mainly on those whose scientific fields have faced more important developments (e.g. Competencies Management, Job Analysis, Recruitment and Selection, Human Resources Strategic Planning).

Bibliographic actualization, on integrating new references about scientific publications, including books, papers and articles with peer reviews, with relevance to the respective curricular unities.

Introducing optative disciplines in order to follow the new and important developments of Human Resources field.

In this context, it is proposed the following changes to the former curricular structure:

- Changes in contact hours and the total learning times;

- Offering a new curricular unit about a new important issue in the modern HR Management: HR Analytics.

9.2. Nova estrutura curricular pretendida (apenas os percursos em que são propostas alterações)

9.2.

9.2.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

<sem resposta>

9.2.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

<no answer>

9.2.2. Nova estrutura curricular pretendida / New intended curricular structure

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Optativos / Optional ECTS*
Ciências Empresariais (CNAEF340)	CE	50	0
Ciências, Matemática e Informática (CNAEF460)	CMI	11	0
Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF310)	CSC	66	0
Direito (CNAEF380)	DTO	19	0
Serviços de Segurança (CNAEF860)	SS	6	0
Opções	OPÇ	0	28
(6 Items)		152	28

9.3. Novo plano de estudos**9.3. Novo Plano de estudos - - - 1º Ano****9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):**

-

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

-

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

1º Ano

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:

1st Year

9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Comportamento Organizacional: Indivíduos e Grupos/Organisational Behaviour – Individuals and Groups	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Direito do Trabalho e Segurança Social/Labour and Social Security Law	DTO	Semestral/Semiannual	150	TP-60	6	
Introdução ao Direito do Trabalho/Fundamentals of Labour Law	DTO	Semestral/Semiannual	150	TP-52,5	6	
Introdução ao Pensamento Contemporâneo/Introduction to Modern Thought	CSC	Semestral/Semiannual	150	TP-45	6	
Introdução à Metodologia das Ciências Sociais/Fundamentals of Social Sciences Methods	CE	Semestral/Semiannual	150	TP-52,5	6	
Noções Básicas de Economia/Basic Economic Notions	CSC	Semestral/Semiannual	150	TP-60	6	
Opção 1 / Option 1	OPÇ	Semestral/Semiannual	125	TP-45	5	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Opção 2 / Option 2	OPÇ	Semestral/Semiannual	125	TP-45	5	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Princípios de Gestão de Recursos Humanos/Principles in Human Resources Management	CE	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Sociologia do Trabalho e dos Processos de Gestão/Sociology of Labour and	CSC	Semestral/Semiannual	150	TP-52,5	6	

Management Processes
(10 Items)

9.3. Novo Plano de estudos - - - 2º Ano

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

-

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

-

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

2º Ano

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:

2nd Year

9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Comportamento Organizacional: Estruturas e Processos/Organisational Behaviour: Structures and Processes	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Estatística Aplicada às Ciências Sociais/Applied Statistics for Social Sciences	CMI	Semestral/Semiannual	150	TP-60	6	
Formação e Desenvolvimento/Training and Development	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Informática de Gestão de Recursos Humanos/Informatics for HRM	CMI	Semestral/Semiannual	125	TP-60	5	
Opção 3 / Option 3	OPÇ	Semestral/Semiannual	100	TP-45	4	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Análise de Funções, Recrutamento e Seleção/Personnel Recruitment and Selection	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Análise e Gestão de Competências/Competence Analysis and Management	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-52,5	7	
Gestão de Compensações e Benefícios/Compensation Management	CE	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Opção 4/ Option 4	OPÇ	Semestral/Semiannual	100	TP-45	4	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho/Health and Safety at Work	SS	Semestral/Semiannual	150	TP-52,5	6	

(10 Items)

9.3. Novo Plano de estudos - - - 3º Ano

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

-

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

-

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

3º Ano

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:*3rd Year***9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Desenvolvimento e Mudança Organizacional/Organisational development and change	CSC	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Gestão do Desempenho e do Potencial/Performance and Potential Management	CE	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Planeamento Estratégico de Recursos Humanos/Strategic Planning of Human Resources	CE	Semestral/Semiannual	175	TP-60	7	
Relações Laborais/Labour Relations	DTO	Semestral/Semiannual	175	TP-52,5	7	
Socioeconomia Política da União Europeia/Political socioeconomics of European Union	CSC	Semestral/Semiannual	150	TP-52,5	6	
Gestão Administrativa do Pessoal/Administrative Management of Human Resources	CE	Semestral/Semiannual	150	TP-60	6	
Opção 5/ Option 5	OPÇ	Semestral/Semiannual	125	TP-45	5	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Opção 6 / Option 6	OPÇ	Semestral/Semiannual	125	TP-45	5	A escolher de entre as unidades curriculares anualmente oferecidas pelo Conselho Científico.
Seminário de Projeto / Estágio/Seminar Project and traineeship (9 Items)	CE	Semestral/Semiannual	250	TP-80	10	

9.4. Fichas de Unidade Curricular**Anexo II - HR Analytics****9.4.1. Designação da unidade curricular:***HR Analytics***9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):***Mário Jorge Valente Ceitil***9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:***<sem resposta>***9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**

- *Compreender a importância de usar linguagem e ferramentas analíticas no âmbito da GRH;*
- *Identificar as competências requeridas para que o responsável de GRH possa assumir um verdadeiro papel de business partner na sua organização;*
- *Conhecer e caracterizar os processos e os instrumentos para clarificar e medir a influência estratégica da GRH nas organizações;*
- *Definir as principais linhas orientadoras para a criação de um Scorecard de Capital Humano;*
- *Identificar e definir indicadores críticos para realizar a análise de custo-benefício nas intervenções em RH.*

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

- *Understand the importance of using the language and tools of HR Analytics*
- *Identify the required competences in order to the HR Manager become a truly business partner in his/her organization*
- *Know and characterize the processes and tools to clarify and measure the strategic influence of HRM in organizations*
- *Define the main principles and orientations for building a Human Capital Scorecard*
- *Identify and define key indicators to make the cost-benefit analysis in HR interventions*

9.4.5. Conteúdos programáticos:

- *A GRH como Parceiro Estratégico: O Desafio da Medida;*
- *Introdução e Desenvolvimento Histórico sobre o conceito de “Analytics”, em concreto nas suas aplicações à GRH;*
- *Perspetivas e Instrumentos para medir a influência das estratégias de GRH na Performance das*
- *As principais linhas Orientadoras para a Construção de um Scorecard de Recursos Humanos;*
- *Os diferentes tipos de Indicadores e as regras para a sua boa utilização;*
- *Medir o Alinhamento Estratégico das Políticas de Recursos Humanos;*
- *A Análise Custo/benefício das Intervenções em Recursos Humanos.*

9.4.5. Syllabus:

- *HRM as a strategic partner: The Challenge of Measure*
- *Introduction and historical developments about the concept of Analytics, specifically in its applications to HRM*
- Organizações;*
- *Perspectives and Tools to measure the influence of HR strategies in the performance of organizations*
- *The main principles and orientations for building a Human Resource Scorecard*
- *The different types of indicators and the rules and principles for its applications*
- *Measure the Strategic Alignment of RH Policies*
- *The cost-benefit Analysis in HR Interventions*

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Os conteúdos da disciplina são coerentes com os objetivos propostos:

- *Proporcionam o conhecimento dos conceitos e teorias que explicam a necessidade de desenvolver métodos analíticos no tratamento das questões em GRH, dando aos alunos os conhecimentos fundamentais sobre o tema;*
- *Conduzem à aprendizagem dos diferentes tipos de indicadores utilizados nos Scorecards de RH, de acordo com os principais autores desta área;*
- *Identificam e treinam diferentes indicadores;*
- *Ensinam a construir estratégias mais eficazes para as intervenções em RH.*

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

The content of this CU are coherent with its objectives because they:

- *Provide the knowledge of the concepts and theories that explain the need of developing analytical methods in HR issues, give the students the fundamental knowledge in this area-*
- *Lead to the learning of the different types of indicators currently used in HR Scorecards, based on the main authors in this area of knowledge-*
- *Identify and train different types of indicators-*
- *Teach how to build more effective strategies for HR interventions-*

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Debates teóricos para definição precisa das perspetivas analíticas nas suas aplicações à GRH;
Exercícios práticos em aula sobre os principais indicadores.
Elaboração de textos de exploração teórica dos temas, com apresentação em aula.

A metodologia de avaliação assenta nos seguintes pontos:

- *Realização de dois Testes escritos sobre conceitos adquiridos (70%);*
- *Realização de um Trabalho Final, individual ou em grupo (30%).*

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretic debates for the definition of analytical perspectives in its applications to HRM
Practical learning exercises about the main indicators
Preparation of small papers and oral presentations in the classroom
The methodology of learning evaluation is based on the following:

- *Two tests (70%)*
- *Final work, individual or in small group*

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

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 tecnicamente suportado sobre a definição e o desenho de indicadores pertinentes para medir performance das estratégias de GRH*

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.

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

(The learning methodology is in coherence with the proposed objectives:

- *lead to the development of the required conceptual competences*
- *through the different practical learning exercises, lead to a technically supported performance about the definition and elaboration of the key indicators to measure HRM strategies performance*

The evaluation methods are directed to the learning objectives

The students are expected to improve their conceptual level and scientific knowledge

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

- BECKER, B. E., HUSELID, M.A. & ULRICH, D. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.*
- DAVENPORT, T., HARRIS, J.G. & MORISON, R. (2010). Analytics at Work: Smarter Decisions, Better Results. Boston, Mass.: Harvard Business Press.*
- ISSON, J. P. & HARRIOTT, J.S. (2016). People Analytics in the Era of Big Data. New Jersey: John Wiley & Sons.*
- SUNDMARK, L. (2017). Doing HR Analytics: A Practitioner's Handbook with R Examples. Edited by Erik Van Vulpen.*
- VULPEN, E.V. (2016). The Basic Principles of People Analytics. Edited by Analytics in HR B.V.*

Anexo II - Ética e Responsabilidade Social**9.4.1. Designação da unidade curricular:**

Ética e Responsabilidade Social

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

Regina Queiróz - 45 horas/45 hours

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

Lina Capricho - 45 horas/45 hours

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

No final da U.C. os alunos devem ser capazes de conhecer e aplicar os conceitos de ética, responsabilidade social e sustentabilidade (ERSS). Devem, também, conhecer os referenciais normativos e os respectivos requisitos associados à ERSS. Devem, ainda, aprender a implementar e avaliar os sistemas de Gestão da Responsabilidade Social e o seu impacto na sustentabilidade das empresas.

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

At the end of the UC the students will:

- 1. Know and apply concepts of ethics, corporate social responsibility and sustainability (ERSS).*
- 2. Become aware of the ethical issues in corporate policies and corporate culture in multinational corporations.*
- 3. Understand the factors in a cross-cultural context that inform a manager's choice of action.*
- 4. Know the main ethical and legal norms related to ERSS, mainly to human resources management.*
- 5. Learn how to implement, to manage and to evaluate the systems of corporate social responsibility, along their impacts in organizations' sustainability.*
- 6. Learn how to think critically about theory and research in ethics, corporate social responsibility and sustainability.*

9.4.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nas empresas e no mundo.*
- 2. Teorias éticas normativas: deontologia, utilitarismo, ética das virtudes e do cuidar.*
- 3. Responsabilidade social legal, económica e ética.*
- 3.1. Responsabilidade Social instrumental vs intrínseca e minimalista vs maximalista.*
- 4. Sustentabilidade social, económica e ecológica.*
- 5. O contributo das Organizações para o desenvolvimento sustentável no contexto da globalização.*
- 6. Principais sistemas de normalização e codificação da ética, responsabilidade social e sustentabilidade no contexto da gestão integrada.*

9.4.5. Syllabus:

- 1. Ethics, Corporate Responsibility and Sustainability in national and multinational corporations.*
- 2. Normative ethical theories: deontology, utilitarianism, virtue ethics, ethics of care.*
- 3. Legal, economic and ethical corporate social responsibility.*
- 3.1. Instrumental vs intrinsic, and minimalist vs maximalist corporate social responsibility.*
- 4. Social, economic and environmental sustainability.*
- 5. The contribution of organizations to the global sustainable development.*
- 6. The main systems of normalization and codification of ethics, corporate social responsibility and sustainability.*

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Os itens 1, 2, 3 e 4 permitem que os alunos compreendam e apliquem os conceitos e teorias de ERSS, nomeadamente no desenvolvimento de sistemas de gestão integrada. Os itens 5 e 6 permitem que os alunos conheçam os referenciais normativos e os respectivos requisitos associados para planearem a mudança na GRH e melhorarem o desempenho destes sistemas no âmbito da gestão global das organizações. Permitem, ainda, que os alunos implementem, desenvolvam e avaliem os sistemas de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS) de acordo com a ética, responsabilidade social e sustentabilidade das empresariais.

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

The items 1, 2, 3 and 4 allow students to be able to interpret and to interconnect the concepts of ethics, social responsibility and sustainability (GRS). They also allows to understand how, in cross-cultural contexts, human resource managers can contribute to increase ethical, responsible and sustainable corporate practices. The item 5 and 6 allow students to know the normative frameworks to plan changes in HRM and to improve the ethical performance of managers within the overall management of organizations. They also provide to students the required knowledge, capacities and competences to implement to manage and to evaluate human resource practices under the international systems of normalization and codification of ethics, corporate social responsibility and sustainability.

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

1. Mét. dialógico de apresentação dos conteúdos programáticos.
2. Estudo de casos práticos que promovam a aplicação das normas de ERSS.
3. Testemunhos de gestores de diferentes organizações sobre a implementação de ERSS.
4. Visitas a empresas de referência na ERSS e/ou participação em eventos importantes relativos às áreas de conhecimento.

Momentos de Avaliação

1. Aval. contínua

Na avaliação contínua a frequência é obrigatória e a participação nos debates da aula é valorizada. A avaliação da participação estará baseada na qualidade das intervenções: na qualidade e não na quantidade do que é dito. Os estudantes deverão fazer um teste escrito sobre temas previamente definidos. A nota será atribuída em função dos seguintes parâmetros: Participação-10%-1/Teste-50% -2/Trabalho-40%-2

3.1. Aval. pelo exame final

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

1. Dialogical methodology. Given the class size, lectures will be as interactive as possible and include demonstrations, video clips and brief assignments in which students should expect to participate.
2. Case-studies to promote the application of ERSS' norms.
3. Management' witness of several organizations about the implementation and management of ERSS.
4. Participation in organizations' corporate social responsible events.

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

1. O método dialógico estimula o debate e a discussão dos conteúdos disciplinares, assim como o confronto de ideias teóricas entre os alunos. 2. Para além de permitirem conhecer a realidade das empresas, os estudos de casos facilitam a aquisição dos conhecimentos necessários para implementar os principais sistemas de normalização da ética, responsabilidade social e sustentabilidade. 3. Os testemunhos de gestores de diferentes organizações sobre a implementação de ERSS, assim como as visitas a empresas de referência na ERSS e/ou participação em eventos importantes relativos às áreas de conhecimento permitem conhecer e avaliar in concreto a aplicação dos conceitos e teorias de ERSS. Permitem, ainda, que os alunos confrontem os saberes adquiridos na Universidade com as práticas das Empresas.

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The dialogical method aims to equip students with the suitable theoretical knowledge to understand the theoretical subjects of UC. The debate and the discussions of the contents of the items 1 to 5 are stimulated. 2. The active methods such as the interpretation of documents, the case studies and the interactive reflections allows students to think critically about theory and research in ethics, corporate social responsibility and sustainability. The practical work to be carried out with companies also allows students to compare the knowledge acquired in the university with the practices of Companies (item 6).

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

- Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. 2014. *Business and Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management*. Mason: South-Western. 9th Edition.
- Carroll, A. B. 1996. *Business & Society: ethics and stakeholder Management*, 3ª ed. USA: International Publishing.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- Lopes, A. & Capricho, L. 2007. *Manual de Gestão da Qualidade*. 1ª Edição, Editora RH.
- Normas várias: ISO 26000: 2011: orientações para a implementação de um sistema de gestão da RS; Norma NP 4460-1: 2007: elaboração e implementação de códigos de ética nas Organizações; Norma ISO 45001: orientações para a Higiene e Segurança no Trabalho; Norma RSO 4469-1: orientações para a gestão socialmente responsável.
- Rego, A., Cunha, M. P., Costa, Nuno G., Gonçalves, H., Cabral-Cardoso, C. 2007. *Gestão Ética e Socialmente Responsável: teoria e prática*. Lisboa: RH editor

Anexo II - Inteligência Emocional / Emotional Intelligence

9.4.1. Designação da unidade curricular:*Inteligência Emocional / Emotional Intelligence***9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):***Mário Jorge Valente Ceítil***9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:***Helena Maria Saraiva Pimentel Lourenço***9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**

Identificar o papel da Inteligência Emocional no contexto das duas dimensões fundamentais da inteligência humana: compreensão da realidade e adaptação à realidade;
Reconhecer a importância da literacia emocional como alicerce da eficácia pessoal sustentada;
Identificar e caracterizar as diferentes competências da Inteligência Emocional de acordo com os modelos de Daniel Goleman e Salovey & Mayer;
Explorar as aplicações das diferentes competências emocionais nos domínios da vida pessoal, profissional e de gestão;
Compreender a importância do estudo das competências emocionais no âmbito da Gestão das Pessoas.

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Identify the role of Emotional Intelligence in the context of the two main dimensions of human Intelligence: understanding reality and adaptation to reality;
Recognize the importance of emotional literacy as a main support of sustainable personal effectiveness;
Identify and study the different emotional competences according to Goleman's and Salovey-Mayer's models;
Explore the applications of the different emotional competences in personal, professional and management environments;
Understand the importance of the study of emotional competences in the field of People Management.

9.4.5. Conteúdos programáticos:

- 1. As emoções como modalidades de "leitura" da realidade*
- 2. A "Literacia Emocional": os "Mapas" e os "Territórios" na Identidade Pessoal*
- 3. A Autoconsciência: a competência nuclear da Inteligência Emocional*
- 4. Autorregulação Emocional: Saber lidar com as emoções de rutura*
- 5. Saber lidar com as "armadilhas emocionais"*
- 6. A Auto motivação: fazer do futuro um projeto e criar um projeto com futuro*
- 7. Expressões emocionais na "construção mental do outro": As Competências Sociais da IE*
- 8. A Comunicação Emocionalmente Inteligente: usar as competências da Inteligência Emocional para "influenciar com integridade"*
- 9. A construção do projeto pessoal em Inteligência Emocional*
- 10. Apresentação do Plano de Desenvolvimento Pessoal*

9.4.5. Syllabus:

- 1. Emotions as a means of reading reality*
- 2. Emotional Literacy: The "Maps" and the "Territories" in Personal Identity*
- 3. Self-Awareness: The core competence of Emotional Intelligence*
- 4. Emotional Self-Regulation: how to manage aversive emotions*
- 5. Knowing how to deal with "emotional traps"*
- 6. Self-Motivation: think the future as a project and design a project with future*
- 7. Emotional Expressions in the "mental representation of the other person": The Social Competences*
- 8. The Emotional Intelligent Communication: using the different Emotional Intelligence competences for "influencing with integrity"*
- 9. Building a Personal Project with Emotional Intelligence*
- 10: Presentation of the Personal Development Plan*

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

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.

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

The content of this unit is in coherence with the proposed objectives:
- Facilitate the knowledge of the theories and concepts that explain the functioning of human intelligence, giving the students the fundamental knowledge about this matter
- Drive to a better understanding of the different human emotions, according to relevant authors and investigators;

- Identify and train different expressions of each emotion;
- Facilitate the learning of emotional self-control and ways of helping others to control their own emotions;
- Teach how to build emotionally intelligent climate, even in very difficult situations

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

*Debates teóricos para definição precisa da inteligência e das emoções.
Exercícios práticos em aula sobre as principais emoções: identificação, expressão e regulação.
Elaboração de textos de exploração teórica dos temas, com apresentação em aula.
A metodologia de avaliação assenta nos seguintes pontos:
Testes escritos sobre conceitos adquiridos (60%);
Avaliação da qualidade da execução de exercícios de teste de expressão e regulação das emoções através de exercícios práticos (20%);
Elaboração de um pequeno artigo científico (20%) sobre as temáticas da disciplina.*

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

*Conceptual and theoretical presentations about the concepts of intelligence and emotions;
Practical exercises of identification, expression and regulation of emotions;
Presentation and discussion of students' papers;
The learning evaluation is based in the following points:
Written tests about the different points of the program;
Evaluation of the quality of execution of the different training and learning exercises
Writing a brief paper about Emotion Intelligence.*

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

*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.*

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

*Explanation of the coherence of the teaching methodologies with the learning unit's objectives
The teaching and learning methodologies are in coherence with the unit's objectives:
the pedagogical work facilitates the development of conceptual competences;
Provides the technical support in order to facilitate the improvement of emotional performance;
The evaluation methods are focused on knowledge acquisition
Students are stimulated and trained to improve their conceptual level and scientific thinking*

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

*BRADBERRY, T. & GREAVES, J. (2017). Inteligência Emocional 2.0. Queluz de Baixo: Marcador Editora.
CARUSO, D.R. & SALOVEY, P. (2007). Liderança com Inteligência Emocional - Liderando e Administrando com Competência e Eficácia. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda.
CARVALHO, C, LOURENÇO, P.R. & PERALTA, C.F. (2012). A Emoção nas Organizações. Viseu: Psico & Soma - Livraria, Editora, Formação e Empresas, Lda.
CHABOT, D. (1998). Cultive a sua Inteligência Emocional. Cascais: Editora Pergaminho, Lda.
GOLEMAN, D. (1998). Trabalhar com Inteligência Emocional. Lisboa: Temas e Debates.
GOLEMAN, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
MÄRTIN, D. & BOECK, K. (1997). QE : O Que é a Inteligência Emocional. Lisboa: Editora Pergaminho, Lda.*

Anexo II - Contabilidade Geral / Accounting General

9.4.1. Designação da unidade curricular:

Contabilidade Geral / Accounting General

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

Lina Isabel Figueiredo Capricho

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

<sem resposta>

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

*1-Apreender o que se pretende da contabilidade geral como linguagem de negócios e perceber qual é o papel do sistema de informação contabilístico na comunicação aos stakeholders;
2-Compreender a importância da harmonização contabilística e do seu impacto nacional e internacional;
3- Compreender a lógica e a técnica de preparação das demonstrações financeiras e saber interpretar a informação*

prestada nas demonstrações financeiras;

4-Saber aplicar os critérios de reconhecimento e mensuração a ativos, passivos, rendimentos e gastos relevantes, nomeadamente aos que se relacionam com os benefícios aos empregados;

5- Perceber o conceito e a importância do capital próprio para a tomada das decisões económicas e financeiras.

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

1-Seize what is meant by general accounting as a business language and perceive the role of the accounting information system for the communication to the stakeholders;

2-Understanding the importance of accounting harmonization and its impact national and international levels;

3-Understand logic and technique for preparing the Financial Statements and be able to interpret the information provided in the Financial Statements;

4-know how to apply the recognition criteria and mensuration of assets, liabilities, incomes and relevant spending, particularly those relating to employees benefits;

5- Understand the concept and importance of equity for decision-making economic and financial.

9.4.5. Conteúdos programáticos:

1. A contabilidade como a linguagem dos negócios.

2. Harmonização contabilística nacional e internacional.

3. Sistema de informação contabilístico.

4. Demonstrações Financeiras: Elaboração, Análise e Interpretação.

5. Caixa, controlo interno e dívidas a receber e a pagar.

6. Benefícios dos empregados.

7. Capital próprio e criação de empresas.

9.4.5. Syllabus:

The accounting as the language of the business.

2. National and international accounting harmonization.

3. Accounting system of information.

4. Financial Statements: preparation, analysis and interpretation

5. Cash, internal control, debits and credits, accounts receivable and payable.

6. Employees benefits.

7. Owner's equity and business creation.

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

A coerência demonstra-se pela relação que se estabelece entre os objectivos da U.C. e os itens do programa que visam transmitir aos alunos os seguintes conhecimentos e competências:

Objetivo 1 - Capítulos 1 e 2 do programa;

Objetivo 2 - Capítulo 3 do programa;

Objetivo 3 - Capítulo 4 do programa;

Objetivo 4 - Capítulos 5 e 6 do programa;

Objetivo 5 - Capítulo 7 do programa.

As aulas práticas têm como objectivo a aplicação dos conhecimentos teóricos, na resolução de casos práticos, com ênfase nas operações com Pessoal, para que estes consolidem os conhecimentos teóricos e a sua aplicação na análise dos documentos contabilísticos e na elaboração, análise e interpretação das demonstrações financeiras e dos resultados da empresa.

Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos da unidade curricular

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

Coherence is demonstrated by the relationship between the objectives of the u.c. and the items of the program that aim transmit to the students the following knowledge and skills:

goal 1 - chapters 1 and 2 of the program;

goal 2 - chapter 3 of the program;

goal 3 - chapter 4 of the program;

goal 4 - chapters 5 and 6 of the program;

goal 5 - chapter 7 of the program.

The practical classes aim to the objective the application of the theoretical knowledge, in the resolution of cases practical, with emphasis in the operations with employees, so that they consolidate the theoretical knowledge and its application in the analysis of accounting documents and in the preparation, analysis and interpretation of the financial statements and of the results of the enterprise.

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As metodologias de ensino aplicadas são:

1. Expositivas, para apresentação dos quadros teóricos;

2. Participativas, como resolução e análise dos casos práticos;

3. Ativas, como resolução dos mini casos, fichas de trabalho individuais e de grupo;

4. Estudo autónomo, relacionadas como o trabalho autónomo de aluno.

As metodologias de avaliação permitem que os alunos possam optar por duas formas de avaliação que são as seguintes:

1. Avaliação continua:

a. Resolução de casos práticos, assiduidade e participação: 5%

b. 1º Teste 45%

c. 2º Teste 50%

A nota final da avaliação contínua resulta da soma dos três itens (a,b,c):

2. Avaliação através de exame final:

a. Exame final 100%

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

the methodologies of teaching applied are:

1. Exhibition, for presentation of the pictures theoretical frameworks;

2. Participatory, such as the resolution and analysis of the practical cases;

3. Active, such as the resolution of the small cases, of individual and group work sheets;

4. Autonomous Study, related as the autonomous work of student;

The methodologies of assessment allow that the students can choose by two forms of assessment that are the following:

1. Continuous assessment:

a) The resolution of practical cases, attendance and participation: 5%

b. 1º test 45%

c. 2º test 50%

A nota final da avaliação contínua resulta da soma dos três itens (a,b,c):

The final classification of the continuous assessment is the sum of three items (a, b, c):

2. Assessment through of final examination:

a. Final examination 100%

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

1. As metodologias do tipo expositivo visam dotar os alunos dos conhecimentos teóricos necessários para desenvolverem e pesquisarem as matérias teóricas consideradas nos objetivos 1-5.

2. As metodologias participativas são utilizadas para estimular o debate e a discussão dos temas teóricos leccionados e desenvolvidos na aula para atingir os objetivos 2-5.

3. As metodologias activas são utilizadas na resolução de exercícios para consolidar os conhecimentos teóricos e adquirir novas competências, através da análise e debate dos resultados dos casos práticos, resolvidos em aula, sob orientação do docente, para atingir os objetivos 2-5.

4. As metodologias de auto-estudo relacionadas com o trabalho autónomo do aluno são consideradas nos objetivos 1-5.

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

1-The methodologies of the expository type aim to equip the students with the necessary theoretical knowledge to develop and research the theoretical subjects considered in the goals 1-5.

2. the participativas methodologies are used for stimulate the debate and the discussion of the theoretical themes taught and developed in the classroom for reach the goals 2-5.

3. the active methodologies are used in the resolution of exercises for consolidate the theoretical knowledge and acquire new skills, through of the analysis and debate of the results of the practical cases, resolved in classroom, under guidance of the instructor, for reach goals 2-5.

4. the self-study methodologies related with the autonomous work of the student are considered in goals 1-5.

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Libby, Libby and Short (2014). *Financial Accounting: Global Edition*. McGraw Hill.

Lourenço et. al. (2015). *Fundamentos de Contabilidade Financeira: teoria e casos*. Edições Sílabo.

Sistema de Normalização Contabilística (SNC) (2015). *Legislação*.

Anexo II - GIRH – Gestão Internacional de Recursos Humanos / Human Resources Management

9.4.1. Designação da unidade curricular:

GIRH – Gestão Internacional de Recursos Humanos / Human Resources Management

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

Luis Conceição Freitas

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

<sem resposta>

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

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 bases universais do comportamento humano, as diferenças culturais e suas implicações na gestão das pessoas e dos seus comportamentos
3. Identificar as fases do ajustamento cultural, causas, fatores e formas de gestão do choque cultural
4. Reconhecer as dimensões da gestão estratégica e da implementação de uma política de RH no plano internacional
5. Saber quais as fases de elaboração de um plano de expatriação
6. Saber calcular o quociente de expatriação e os seus critérios e fundamentos
7. Identificar pelo menos 2 modelos de gestão das diferenças culturais
8. Conhecer as bases das políticas de gestão internacional de RH
9. Gestão da formação e da carreira do expatriado
10. Preparar modelos de gestão remuneratória de quadros deslocados
11. Saber elaborar e gerir um contrato de expatriação

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

1. To be able to identify the macro trends of the current world and their impact on HR management in organizations: from the international to the global - strengths and trends
2. To know the universal bases of human behavior, the cultural differences and their implications in the management of people;
3. To identify the phases of cultural adjustment, causes, factors and forms of cultural management
4. To recognize the dimensions of strategic management and the implementation of a HR policy at international level;
5. To know the phases of an expatriation plan
6. How to calculate the expatriation quotient and its criteria and grounds
7. To identify at least 2 models of cultural differences management
8. To be able to prepare the bases of international HR management policies
13. Expatriate training and career management
14. To learn how to prepare models for compensation of displaced personnel
15. To be able to prepare and manage an expatriation contract

9.4.5. Conteúdos programáticos:

Objectivos

Globalização: conceitos e fases essenciais.

Características do funcionamento das empresas no contexto actual.

Novos desafios da GIRH

Internacionalização das empresas: formas e causas.

Gestão intercultural: cultura e valores. Teoria dos valores humanos básicos. Modelo de Hall

Teste

Modelos de Gudykunst e Trompenaars. Abordagem de Hofstede.

Dimensões a comparar nas culturas nacionais: as 6 dimensões essenciais

Modelos de organização e estilos de gestão de pessoas.

GIRH: mobilidade internacional, políticas de GRH

Plano de expatriação:

-selecção de quadros e processo de expatriação

- vida no país de acolhimento e articulação da vida pessoal e profissional

-gestão da formação e gestão da carreira do expatriado

Modelos de gestão remuneratória de quadros deslocados.

Contrato de expatriação.

Coordenar o regresso do expatriado

Síntese sobre importância da função GIRH nas empresas

Teste de avaliação

9.4.5. Syllabus:

Objectives

Globalization: concepts and essential phases.

Characteristics of companies' operation in the context of a changing economy

New International HRM challenges

Internationalization of companies: reasons and types

Intercultural management: culture and values. Theory of basic human values. Model of Hall test

Models of Gudykunst and Trompenaars. Hofstede approach.

Dimensions to be compared in national cultures: the 6 essential dimensions

Organizational models of people management.

International HRM: international mobility;

Expatriation plan:

-Selection of staff and expatriation process

- Life in the host country and articulation of personal and professional life

-Training and Expatriate Career Management

-Compensation models for displaced persons.

Career management while abroad

Expatriation contract.

Coordination of the expatriate's return

The importance of the IHRM function within companies

Test

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

1. Identificar as tendências macro atuais e o impacto na GIRH
2. Forças e tendências: do internacional ao global (1 e 2)
3. Conhecer as bases universais do comportamento humano, diferenças culturais e implicações na GRH, e comportamentos dos expatriados (conteúdos 2 e 3)
4. Identificar as fases do ajustamento cultural, causas, fatores e formas de gestão Reconhecer as dimensões da gestão estratégica e da implementação de uma estratégia e consequências para a Gestão Internacional (Conteúdos 2 e 3)
5. Conhecer as fases de elaboração de um plano de expatriação (Conteúdos 2 e 3)
6. Critérios e fundamentos do quociente de expatriação (Conteúdos 2 e 3)
7. Identificar 2 modelos de gestão das diferenças culturais (Conteúdos 2 e 3)
8. Conhecer as bases das políticas de gestão internacional de RH (Conteúdos 2 e 3)
- 9) Identificar as fases e modelos de internacionalização das empresas e suas consequências para a GRH

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

1. Identify current macro trends and impact on IHRM
2. Forces and tendencies: from international to global (contents 1 and 2)
3. To know the universal bases of human behavior, cultural differences and implications in HRM, and behaviors of expatriates (contents 2 and 3)
4. To identify the stages of cultural adjustment, causes, factors and forms of management Recognize the dimensions of strategic management and the implementation of an international HR policy (Contents 2 and 3)
5. Know the phases of drawing up an expatriation plan (Contents 2 and 3)
6. Criteria and rationale for the expatriation ratio (Contents 2 and 3)
7. Identify 2 models of management of cultural differences (Contents 2 and 3)
8. Know the bases of international HR management policies (Contents 2 and 3)
9. Identify the phases and models of companies internationalization and its consequences for HRM

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Exposição e síntese de conceitos fundamentais

- Trabalhos de grupo e / ou individuais de recensão crítica de obras indicadas ou modelos específicos no quadro da GIRH
- Apresentação e discussão de temas
- Teste escrito de avaliação global de conhecimentos adquiridos

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

.Explanation and synthesis of fundamental concepts

- .Group work and / or individual critical review of specific works or specific models within IHRM framework*
- Presentation and discussion of themes
- Written test of global assessment of acquired knowledge

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

Adquirir conhecimentos base para elaboração de políticas de GIRH e planos de expatriação:

.Conhecer e explicar as diferenças culturais e implicações na GIRH

. Definir critérios de compensação da expatriação

. Adquirir uma visão global dos problemas da GIRH

Exposição e síntese de conceitos fundamentais (objetivos 1 a 4)

Trabalhos de grupo e individuais de recensão crítica de obras indicadas no quadro da GIRH (Objetivos 2 e 3)

Apresentação oral de trabalhos e discussão de temas (Objetivos 1 a 4)

A exposição e síntese de conceitos permite desenvolver as competências dos alunos nestas temáticas;

Os trabalhos de grupo contribuem para a aquisição de uma perspectiva sólida e revisão de modelos;

A apresentação de slides de apoio à matéria facilita o contato personalizado com os problemas estudados;

A reflexão grupal sobre casos de expatriação desenvolve, por exposição a modelos de sucesso, as atitudes adequadas à GIRH

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

-To acquire knowledge basis for the elaboration of IHRM policies and expatriation plans

-Knowing and explaining cultural differences and implications in IHRM

- Define expatriation compensation criteria

- Gaining an overview of IHRM problems

- Exposure and synthesis of fundamental concepts (objectives 1 to 4)

- Group and individual work critical review of works indicated in the framework of IHRM (Objectives 2 and 3)

-Oral presentation of papers and discussion of themes (Objectives 1 to 4)

The exposition and synthesis of concepts allows students to develop their skills in these subjects;

Group work contributes to the acquisition of a solid perspective and revision of models;

The slide presentation helps to support the program and facilitates personalized approach to the main situations.

The group reflection on cases of expatriation develops, through explanation of successful models, the appropriate attitudes in IHRM

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Finuras, P. (2013) Humanus: pessoas iguais, culturas diferentes, 2.ª Edição. Lisboa, Sílabo,-Trompenaars, - F. (2000), Riding the waves of culture, London Brealey Publishing
- Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences. Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Minkov, M. (2007). What Makes Us Different and Similar. Sofia: Klasika Publishing House Ltd.,
Moral, M. (2009) O Gestor Global: como conduzir uma equipa multicultural .Ed. Instituto Piaget.
- As regras do estilo APA podem ser consultadas em <http://www.apastyle.org/index.aspx>

Anexo II - Métodos Técnicas de Comunicação Organizacional / Organizational Communication Methods and Techniques

9.4.1. Designação da unidade curricular:

Métodos Técnicas de Comunicação Organizacional / Organizational Communication Methods and Techniques

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

José Pedro Matos

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

Maria João Justino Alves

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

**Compreender a importância da comunicação empresarial nas organizações modernas*
**Diferenciar comunicação empresarial das outras funções da Empresa*
**Identificar os principais elementos de comunicação empresarial*
**Saber determinar as principais orientações das políticas de comunicação interna e externa*
**Tomar decisões estratégicas de comunicação no contexto organizacional*

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Understanding the importance of business communication in modern organizations
Differentiate business communication from other Company functions
Identify the main elements of business communication
Know how to determine the main guidelines of internal and external communication
Make strategic communication decisions in the organizational context

9.4.5. Conteúdos programáticos:

1. Perspectivas e Modelos de Comunicação
1.1. Definições: Informação e Comunicação
1.2. Tipos Comunicação: Verbal e Não-verbal
1.3. Processos e Modelos de Comunicação.
1.4. Estratégica: Responsabilidade Social
2. Contextos da Comunicação
2.1. Interpessoal: Auto-apresentação, Percepção, Atracção e Conflito
2.2. Estilos Pessoais de Comunicação: Testes
2.3. Organizacional: Redes de Comunicação, Formal e Informal
2.4. Orgulho Empresarial: Imagem e Reputação da Identidade Organizacional.
3. Comunicação Interna.
3.1. Objectivos e Canais de Comunicação.
3.2. Aspectos Instrumentais: Reuniões, Publicações, Formações, Eventos
3.3. Marketing Interno: Programa de Comunicação Interno
3.4. Estratégia Global de Comunicação Interna General
4. Auditoria à Eficácia da Comunicação
4.1. Diagnóstico: Levantamentos e Inquéritos
4.2. Articular: Política, Estratégia e Plano
4.3. Comunicação: Obstáculos/Questões Éticas
4.4. Casos de Estudo

9.4.5. Syllabus:

1. Perspectives and Models of Communication
1.1. Defenitions: Information and Communication
1.2. Communication types: Verbal and Nonverbal
1.3. Communication Processes and Models
1.4. Strategic Communication.: Social Responsibility
2. Context of Communication
2.1. Interpersonal: Self-presentation, Perception, Attraction and Conflict
2.2. Personal Styles of Communication: Tests
2.3. Organizational Communication - Formal and Informal Networks
2.4. Pride in Business: Image and Reputation of Organizational Identity
3. Internal communication
3.1. Objectives and Channels of Communication

3.2. *Instrumental Aspects: Meetings, Publications, Formations, Events*

3.3. *Marketing Internal: Internal Communication Program*

3.4. *General Communication Strategy*

4. *Communication Effectiveness Audit*

4.1. *Diagnosis: Surveys*

4.2. *Plano Articular: Policy, Strategy and Plan*

4.3. *Communication: Obstacles/Ethical Issues*

5. *Case Studies*

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular
Os conteúdos da cadeira são coerentes com os objectivos definidos, pois:

-proporcionam o conhecimento dos conceitos teóricos e modelos que explicam o processo de comunicação aos seus vários níveis numa organização

-conduzem à aprendizagem das técnicas aplicadas na comunicação organizacional, nas suas diversas situações incluindo situações de negociação e conflitos

-desenvolvem formas de apresentar às empresas, recomendações e sugestões de melhoria

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

The contents of this subject are consistent with the defined objectives, because:

-provide knowledge of the theoretical concepts and models that explain the process of communication

-lead to the learning of techniques applied in organizational communication, in their various situations including negotiation situations and conflicts

-develop knowledge about how to present to companies, recommendations and improvement suggestions

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

**Interação e trabalhos de grupo em sala sobre os temas e teorias a expor pelo docente*

**Apresentação de situações reais de empresas*

**Discussão de casos práticos de aplicação próxima da realidade empresarial*

**50% Realização de um teste final escrito individual de avaliação de conhecimentos*

**40% Apresentação oral de um caso prático concreto de uma empresa de comunicação interna*

**10% Participação nas aulas e trabalhos solicitados pelo docente durante o semestre*

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Interaction and group work in the classroom on the themes and theories to be presented by the teacher

Presentation of real companies situations

Discussion of practical cases of application close to business reality

50% Completion of an individual final written test of knowledge assessment

40% Oral presentation of a concrete practical case of a company of internal communication

10% Participation in classes and work requested by the teacher during the semester

Students who have less than 10 in these assessments will have final exam

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

A metodologia de ensino e aprendizagem é coerente com os seus objectivos e conduz ao desenvolvimento das competências conceptuais e práticas visadas pelos seus componentes teóricos, aquisições de desempenho técnico baseadas na aplicabilidade de casos práticos, incidindo os métodos de avaliação sobre diversas vertentes teóricas e práticas, asseguram a avaliação da consecução dos objectivos de aprendizagem para um gestor mais competente

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

The methodology of teaching and learning is coherent with its objectives and leads to the development of conceptual and practical skills aimed at its theoretical components, acquisition of technical performance based on the applicability of practical cases, focusing the evaluation methods on various theoretical and practical aspects, assess the achievement of the learning objectives for a more competent manager

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Pina, J.A. (2011). Apresentações que Falam por Si. Lisboa: Lidel.

**Francis, D. (2008). Auditorias da Eficácia Organizacional. Lisboa: Monitor.*

**Rego, A. (2007). Comunicação Pessoal e Organizacional. Lisboa: Sílabo.*

**Almeida, V. (2003). A Comunicação Interna na Empresa. Lisboa: Áreas Editora.*

Anexo II - Empreendedorismo

9.4.1. Designação da unidade curricular:

Empreendedorismo

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):*Felipa Cristina Lopes dos Reis***9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:**

<sem resposta>

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):*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.***9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:***Theoretical bases acquisition that allow understanding Entrepreneurship and Innovation study object and different conceptual approaches related to these themes nowadays and in future.**• Raising students' awareness of entrepreneurship and business creation relevance.**• Concepts necessary acquisition for development of entrepreneurial process: from the idea to creation of business, its implementation and growth.***9.4.5. Conteúdos programáticos:***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.***9.4.5. Syllabus:***Entrepreneurship**Concepts;**An entrepreneurship global perspective;**Intrapreneurship and social entrepreneurship;**The entrepreneur profile;**Entrepreneurial culture and its promotion;**Entrepreneurship metrics.**2 - Entrepreneurial process**Identifying business opportunities; Ideas generating.**Business opportunities evaluation;**Business development resources;**Business model.**3- Business plan**Importance, objectives and components.**4- Business plan elaboration*

5- Financing obtaining and sources

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular
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.

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

This curricular contents unit have been delineated taking into account the objectives previously defined. Besides analysis and discussion of texts that support the acquisition of concepts and understanding of what entrepreneurship is, entrepreneurial process will also be approached in a dynamic based on analysis of cases and accomplishment of practical activities that accompany the development of an entrepreneurial project .

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Esta disciplina é constituída por uma componente teórica e uma componente prática. A componente teórica é leccionada através do método expositivo, com recurso a um conjunto de slides que abordam os vários conteúdos programáticos. Na componente prática é utilizado o método “learning by doing”, com especial ênfase no trabalho desenvolvido pelos alunos ao longo das aulas, com diversas actividades e discussão de casos.

•1 Teste – 50%..

•Elaboração de um trabalho prático – 45% (35% trabalho escrito, 10% apresentação e discussão) – que poderá ser uma das duas possibilidades seguintes:

1. Um projecto de lançamento de uma empresa, a realizar em grupo de 3 a 5 elementos;

2. Um ensaio teórico individual sobre um tema relevante para o Empreendedorismo, com apresentação em aula.

•Assiduidade e participação no desenvolvimento de actividades e discussão de casos em sala de aula – 5%.

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

This discipline consists of a theoretical and a practical component. Theoretical component is taught through the expository method, using a set of topics approach the various programmatic contents. Practical component "learning by doing" method is used, with special emphasis on work developed by the students throughout classes, with various activities and discussion of cases.

• One Test - 50% ..

• Practical work elaboration - 45% (35% written work, 10% presentation and discussion) - which can be one of two possibilities:

1. A project to launch a company, to be carried out in a group of 3 to 5 elements;

2. An individual theoretical essay on a topic relevant to Entrepreneurship, with presentation in class.

• Assiduity and participation in activities development and discussion of cases in the classroom - 5%.

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

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 doingsão 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.

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

Expository method allows theoretical bases acquisition regarding Entrepreneurship and Innovation study object understanding and the different conceptual approaches present, as well as to reflect on future trends. The same method contributes to exposure on student awareness of entrepreneurship and entrepreneurship relevance. Active methodologies supported in the learning by doing method theoretical knowledge used in practical cases. These methodologies enable acquisition of the following competences: creativity, innovation and autonomy, critical thinking and responsibility, teamwork, work organization and planning, oral and written expression and research capacity.

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Barringer, Bruce R. e Ireland, R. Duane, (2016), Entrepreneurship, Fifth edition, Pearson Education.

Burns, Paul (2016), Entrepreneurship & Small Business, start-up, growth and maturity, Fourth edition, Palgrave Macmillan.

Osterwalder, Alexander (2011), e Pigneur, Yves, Criar Modelos de Negócio, 2ª edição, D.Quixote.

Sarkar, S. (2010), Empreendedorismo e Inovação, Escolar Editora.

9.5. Fichas curriculares de docente

Anexo III

9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

<sem resposta>

9.5.2. Ficha curricular de docente:

<sem resposta>