

NCE/20/2000127 — Apresentação do pedido - Novo ciclo de estudos

1. Caracterização geral do ciclo de estudos

1.1. Instituição de Ensino Superior:

Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes

1.1.a. Outra(s) Instituição(ões) de Ensino Superior (proposta em associação):

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

Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes

1.2.a. Outra(s) unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.) (proposta em associação):

1.3. Designação do ciclo de estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Intervenção Organizacional

1.3. Study programme:

Human Resources Management and Organisational Intervention

1.4. Grau:

Mestre

1.5. Área científica predominante do ciclo de estudos:

Gestão de Recursos Humanos

1.5. Main scientific area of the study programme:

Human Resources Management

1.6.1 Classificação CNAEF – primeira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos):

345

1.6.2 Classificação CNAEF – segunda área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:

310

1.6.3 Classificação CNAEF – terceira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:

380

1.7. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:

90

1.8. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL n.º 74/2006, de 24 de março, com a redação do DL n.º 65/2018, de 16 de agosto):

1 ano e meio / 3 semestres

1.8. Duration of the study programme (article 3, DL no. 74/2006, March 24th, as written in the DL no. 65/2018, of August 16th):

1 year and a half/ 3 semesters

1.9. Número máximo de admissões:

20

1.10. Condições específicas de ingresso.

Podem candidatar-se ao ciclo de estudos conducente ao grau de mestre, preferencialmente os candidatos com bases da área de Gestão e Administração, Ciências Económicas, Direito, Psicologia do Trabalho e das Organizações, ou afins e que sejam:

a) Titulares do grau de licenciado ou equivalente legal;

b) Titulares de 1º ciclo de estudos de ensino superior, realizado noutro país aderente ao Processo de Bolonha;

c) Titulares de um grau académico superior realizado num outro país, desde que reconhecido como estando em conformidade com os objetivos do grau de licenciado, aprovado por órgão científico competente do ISMAT;

d) Detentores de um currículo escolar, científico ou profissional, em que o candidato possa atestar capacidade para realizar este ciclo de estudos, e sendo reconhecido pelo órgão científico competente do ISMAT.

Critérios de seriação:

Anos de experiência profissional

Grau académico obtido;

Área de Trabalho atual em GRH ou afins;

Entrevista.

1.10. Specific entry requirements.

For enroll of this cycle of studies leading to the master's degree, preferably candidates should have knowledge basis of Management and Administration, Economics Sciences, Law, Psychology of Work and Organizations, or other equivalent and that are:

- a) Hold a bachelor's degree or legal equivalent;
- b) Hold a first cycle studies of higher education, carried out in another country adhering to the Bologna Process;
- c) Hold a higher academic degree held in another country, provided that it is recognized as being in accordance with the objectives of the graduate degree, approved by the competent scientific body of ISMAT;
- d) Hold a school, scientific or professional curriculum, in which the candidate can attest ability to perform this cycle of studies, and being recognized by the competent scientific body of ISMAT.

Serialization criteria:

- Years of professional experience
- Academic degree obtained;
- Current Workspace in GRH or the like;
- Interview.

1.11. Regime de funcionamento.

Outros

1.11.1. Se outro, especifique:

Diurno e/ou Pós Laboral

1.11.1. If other, specify:

Daytime and/or After Working Hours

1.12. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:

ISMAT - Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes Rua Dr. Estêvão de Vasconcelos, n.º. 33, 8500-656 Portimão

1.12. Premises where the study programme will be lectured:

ISMAT - Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes Rua Dr. Estêvão de Vasconcelos, n.º. 33, 8500-656 Portimão

1.13. Regulamento de creditação de formação académica e de experiência profissional, publicado em Diário da República (PDF, máx. 500kB):

[1.13. Regulamento_Creditação_2019-2020.pdf](#)

1.14. Observações:

Este NCE de natureza profissionalizante, que visa o desenvolvimento de competências técnico-científicas para uma adequada integração dos futuros profissionais de RH, ou o desenvolvimento de carreira daqueles que já trabalham na área, foi concebido para permitir o aprofundamento progressivo de conhecimentos e o desenvolvimento de competências profissionais. Os três semestres estão organizados para uma aquisição e treino cada vez mais profundo dos conhecimentos e competências adquiridas. Assim, o objetivo do 1º semestre é promover a aquisição crítica de conhecimentos de base no domínio da área científica de RH, boas práticas, bem como a capacidade de pesquisa e análise crítica do conhecimento desta área disciplinar. No 2º semestre, com a participação ativa de empresas parceiras na realização de trabalhos práticos, promover-se-á a aquisição e desenvolvimento de competências de intervenção específica nas diversas áreas da GRH. No 3º semestre, o aluno aplicará todos os conhecimentos teórico-científicos e práticas de intervenção organizacional na identificação de um problema/desafio, quer pela realização de um Trabalho de Projeto, quer pela realização de um Estágio numa das organizações parceiras do ISMAT. De salientar ainda que a consideração de docentes sem grau de doutoramento, mas com acentuada experiência empresarial, se deve ao facto de a orientação profissionalizante deste mestrado dever considerar a conciliação da academia com o mundo profissional, reforçando parceiros com elevada experiência nas áreas de relevo deste mestrado.

As pedagogias ativas e a parceria de longo prazo com as empresas serão, desde o primeiro momento, diferenciadoras no desenvolvimento das competências acima indicadas. As metodologias de avaliação de cada UC terão uma significativa componente de estudos de caso em contextos empresariais reais. Para marcar o início do mestrado está prevista a realização de um Seminário, em que cada empresa parceira fará a apresentação dos desafios que enfrenta, havendo a possibilidade de, conjuntamente com a equipa docente, cada aluno escolher uma empresa para Mentora no desenvolvimento do seu percurso formativo. Além do Mentor empresa, cada aluno terá um Mentor académico para, em conjunto, identificar necessidades de atenção personalizada pela estruturação de um plano de desenvolvimento pessoal à medida de cada um.

A semana de acolhimento no Portimão Arena contará com um Seminário "Gerir Pessoas construindo o Futuro", com a presença da APG (Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas) e onde estarão as empresas parceiras do ISMAT, com destaque para as autarquias locais e a ATA (Associação do Turismo Algarvio), promovendo assim todo o envolvimento da comunidade local, regional e nacional na relevância da formação de quadros para a diferenciação da gestão das pessoas. De destacar igualmente que serão consideradas parcerias com grandes empresas de consultoria (e.g. Accenture; Mercer; Deloitte, entre outras) e instituições internacionais.

1.14. Observations:

This professionalizing Course, which aims at the development of technical-scientific skills for an adequate integration of future HR professionals, or the career development of those who already work in the area, was designed to allow the progressive deepening of knowledge and the development of professional skills. The three semesters are organised for an increasingly deeper acquisition and training of the acquired knowledge and skills. Thus, the objective of the first semester is to promote the critical acquisition of basic knowledge in the field of HR science, good practices, as well as the capacity for research and critical analysis of knowledge in this disciplinary area. In the 2nd semester, with the active participation of partner companies in carrying out practical work, the acquisition and development of specific intervention skills in the various areas of HRM will be promoted. In the 3rd semester, the student will apply all the theoretical-scientific and practical knowledge of organisational intervention in the identification of a problem/challenge, either by carrying out a Project Work or by carrying out an Internship in one of the partner organisations of ISMAT. It should also be noted that the consideration of professors without a PhD degree, but with accentuated business experience, is due to the fact that the professional orientation of this Master's degree should consider the conciliation of the academy with the professional world, reinforcing partners with high experience in the relevant areas of this Master's degree.

The active pedagogies and the long term partnership with companies will be, from the first moment, differentiating in the development of the above mentioned competences. The evaluation methodologies of each UC will have a significant component of case studies in real business contexts. To mark the beginning of the Master's programme, a Seminar is planned, in which each partner company will present the challenges it faces, with the possibility of, together with the teaching team, each student choosing a company as Mentor in the development of their training path. In addition to the Mentor company, each student will have an Academic Mentor to jointly identify needs for personal attention by structuring a personal development plan tailored to each student. The host week, in Portimão Arena, will have a Seminar "Managing People Building the Future", with the presence of APG (Portuguese Association of People Management) and where the ISMAT's partner companies will be, with emphasis on local authorities and ATA (Association of Algarve Tourism), thus promoting all the involvement of the local, regional and national community in the relevance of staff training for the differentiation of people management. It should also be noted that partnerships with major consulting companies (e.g. Accenture; Mercer; Delloite, among others) and international institutions will be considered.

2. Formalização do Pedido

Mapa I - Conselho Científico do ISMAT / Scientific Council of ISMAT

2.1.1. Órgão ouvido:

Conselho Científico do ISMAT / Scientific Council of ISMAT

2.1.2. Cópia de ata (ou extrato de ata) ou deliberação deste órgão assinada e datada (PDF, máx. 100kB):

[2.1.2._1_ISMAT_NCE_Relatório do CC_2020_compressed.pdf](#)

Mapa I - Conselho Pedagógico do ISMAT / Pedagogical Council of ISMAT

2.1.1. Órgão ouvido:

Conselho Pedagógico do ISMAT / Pedagogical Council of ISMAT

2.1.2. Cópia de ata (ou extrato de ata) ou deliberação deste órgão assinada e datada (PDF, máx. 100kB):

[2.1.2._2_ISMAT_NCE_Relatório do CP_2020_compressed.pdf](#)

Mapa I - Diretor do ISMAT / Director of ISMAT

2.1.1. Órgão ouvido:

Diretor do ISMAT / Director of ISMAT

2.1.2. Cópia de ata (ou extrato de ata) ou deliberação deste órgão assinada e datada (PDF, máx. 100kB):

[2.1.2._3_ISMAT_NCE_Parecer do Diretor_2020_compressed.pdf](#)

3. Âmbito e objetivos do ciclo de estudos. Adequação ao projeto educativo, científico e cultural da instituição

3.1. Objetivos gerais definidos para o ciclo de estudos:

Criar no contexto educativo nacional um CE em GRH visando a investigação aplicada e transferência de conhecimento para o Território. Os modelos de inovação pedagógica e a abordagem integrada de conhecimentos teóricos-técnico-investigação, atualizados de acordo com as boas práticas visam revitalizar o tecido empresarial e empreendedor. O desenvolvimento do CE contou com diversos contributos (diplomados GRH do ISMAT, potenciais empregadores, docentes do ISMAT e da academia, nomeadamente ISCTE), implementado em parceria com organizações que funcionarão como laboratórios vivos de práticas de GRH para os alunos. Os objetivos gerais do CE são: analisar criticamente os conhecimentos da área de GRH; identificar o papel da GRH como fator estratégico organizacional; identificar as principais tendências e desafios da evolução da GRH e sua implicação nas políticas organizacionais e práticas de RH; realizar diagnósticos organizacionais e adequado planeamento da mais adequada intervenção a seguir.

3.1. The study programme's generic objectives:

To create in the national educational context an EC in HRM aiming at applied research and knowledge transfer to the Territory. The models of pedagogical innovation and the integrated approach of theoretical-technical-research knowledge, updated according to good practices, aim at revitalising the entrepreneurial and entrepreneurial fabric. The development of the EC has benefited from various contributions (ISMAT HRM graduates, potential employers, ISMAT and academia teachers, namely ISCTE), implemented in partnership with organisations that will act as living laboratories of HRM practices for students. The overall objectives of the EC are: to critically analyse the knowledge of HRM; to identify the role of HRM as a strategic organisational factor; to identify the main trends and challenges in the evolution of HRM and its implication in organisational policies and HRM practices; to carry out organisational diagnostics and appropriate planning of the most appropriate intervention to follow.

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

Dado o foco profissionalizante, este CE visa a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de competências específicas: 1) Delinear políticas de RH em contextos organizacionais específicos; 2) Identificar necessidades de melhoria ou problemas organizacionais, e assim, desenhar estratégias de intervenção à medida; 3) Reconhecer as principais tendências e desafios de evolução da GRH e saber propor medidas concretas de intervenção; 4) Gerir ou promover processos de mudança e de inovação organizacional; 5) Reconhecer a importância do enquadramento legal na definição de políticas e práticas de RH e intervenção organizacional; 6) Identificar condutas e constrangimentos éticos da atuação na área de RH; 7) Identificar necessidades de desenvolvimento de competências profissionais na sua área de atuação, de acordo com as exigências do mercado e das normas e regulamentos europeus na área de GRH; 8) Dominar e saber aplicar as metodologias de investigação ajustadas ao sector e em contextos de vida real.

3.2. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences) to be developed by the students:

Given the professional focus, this EC aims at the acquisition of knowledge and the development of specific skills: 1) To design HR policies in specific organisational contexts; 2) To identify improvement needs or organisational problems, and thus design tailor-made intervention strategies; 3) To recognise the main trends and challenges in HRM evolution and know how to propose concrete intervention measures; 4) To manage or promote processes of change and organisational innovation; 5) Recognise the importance of the legal framework in the definition of HR policies and practices and organisational intervention; 6) Identify ethical conduct and constraints in the HR area; 7) Identify needs for the development of professional skills in their area of operation, in accordance with market requirements and European norms and regulations in the area of HRM; 8) Master and know how to apply research methodologies adjusted to the sector and in real life contexts.

3.3. Inserção do ciclo de estudos na estratégia institucional de oferta formativa, face à missão institucional e, designadamente, ao projeto educativo, científico e cultural da instituição:

O CE integra-se plenamente no âmbito da estratégia institucional do ISMAT e do seu Departamento de Ciências Empresarias e de Tecnologias de Informação, propondo-se contribuir para o desenvolvimento do projeto educativo a diversos níveis. De acordo com os seus Estatutos, a missão e o projeto do ISMAT concretizam-se através da concretização de objetivos como a educação permanente e a formação ao longo da vida, bem como o investimento em diferentes áreas do conhecimento, a oferta de uma formação técnica e científica aplicada, e a prestação de serviços à comunidade, numa perspetiva de valorização recíproca, racionalização e aproveitamento máximo dos recursos nacionais. Para além de proporcionar uma sólida formação teórico-prática-investigação ao nível de um 2º ciclo de estudos, um dos aspetos distintivos do Mestrado consiste nas parcerias com empresas locais, regionais e nacionais. Estas visam não apenas enriquecer o know-how e a experiência dos seus estudantes com os ensinamentos obtidos através do contacto com as boas práticas reais de gestão de recursos humanos e intervenção organizacional, como também o aprofundamento da investigação orientada para a inovação e experimentação contextual de formas de atuação ao nível da gestão de pessoas, o que permite potenciar o desenvolvimento do tecido empresarial local. Ao promover o desenvolvimento de estratégias alinhadas com o papel da IES enquanto entidade comprometida com a cultura, modernização e o desenvolvimento da sociedade, contribui adicionalmente para a competitividade e desenvolvimento nacionais.

A realização de um curso de mestrado na área de GRH cumpre o objetivo de aprofundar e desenvolver as ofertas formativas do ISMAT, com a oferta de 2ºs ciclo de estudo nas diferentes áreas disciplinares desta IES e é compatível com as condições e ambiente proporcionados pelo ISMAT e região de acolhimento. Dá, assim, resposta a uma necessidade de formação superior específica, especialmente relevante no contexto global atual, de acordo com a recomendação do Conselho Europeu (2018, artigos 165º e 166º) (...) "O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (1) consagra como primeiro princípio que todas as pessoas têm direito a uma educação, formação e aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho (...)", reforçando a estratégia institucional de conceção e disponibilização de uma oferta formativa competitiva ao nível nacional e internacional. Em simultâneo, e embora tratando-se de um mestrado profissionalizante, pretende-se reforçar a capacidade, volume e impacto da área de investigação do ISMAT, através do ISHIP (centro de investigação transdisciplinar) orientado para a Região, o seu tecido empresarial e empreendedor assim como na ligação com as instituições de governança do território.

3.3. Insertion of the study programme in the institutional educational offer strategy, in light of the mission of the institution and its educational, scientific and cultural project:

The EC is fully integrated in the institutional strategy of the ISMAT and its Department of Business Sciences and Information Technology, proposing to contribute to the development of the educational project at various levels. According to its Statutes, the mission and project of the ISMAT are realised through the achievement of objectives such as permanent education and lifelong training, as well as investment in different areas of knowledge, the provision of technical and applied scientific training, and the provision of services to the community, with a view to mutual enhancement, rationalisation and maximum use of national resources. In addition to providing solid theoretical and practical-research training at the level of a 2nd cycle of studies, one of the distinctive aspects of the Masters consists of partnerships with local, regional and national companies. These aim not only to enrich the know-how and experience of their students with the lessons obtained through contact with real good practices in human resource management and organisational intervention, but also the deepening of research aimed at innovation and contextual experimentation with forms of action at the level of people management, which enables the development of the local business fabric. By promoting the development of strategies aligned with the role of IES as an entity committed to culture, modernisation and the development of society, it also contributes to national competitiveness and development.

The implementation of a Master's degree course in the area of HRM fulfils the objective of deepening and developing the training offers of ISMAT, with the offer of 2nd cycle of study in the different disciplinary areas of this IES and is compatible with the conditions and environment provided by ISMAT and the host region. It thus responds to a need for specific higher education, especially relevant in the current global context, in accordance with the recommendation of the European Council (2018, Articles 165 and 166) (...) "The European Pillar of Social Rights (1) establishes as a first principle that everyone has the right to inclusive and quality education, training and lifelong learning in order to maintain and acquire the skills needed to participate fully in society and successfully manage transitions in the labour market (...)", strengthening the institutional strategy to design and deliver a competitive training offer at national and international level. At the same time, and although this is a professional master's degree, it is intended to strengthen the capacity, volume and impact of the research area of ISMAT, through the ISHIP (transdisciplinary research centre) oriented towards the Region, its business and entrepreneurial fabric as well as in the liaison with the governance institutions of the territory.

4. Desenvolvimento curricular

4.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável)

4.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura (a preencher apenas quando aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor or other forms of organisation (if applicable)

Ramos, opções, perfis, maior/menor ou outras formas de organização em que o ciclo de estudos se estrutura: Branches, options, profiles, major/minor or other forms of organisation:

<sem resposta>

4.2. Estrutura curricular (a repetir para cada um dos percursos alternativos)

Mapa II - -

4.2.1.Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):

-

4.2.1.Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable):

-

4.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and credits necessary for awarding the degree

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos optativos* / Minimum Optional ECTS*	Observações / Observations
Gestão de recursos humanos/Human Resources Management	GES 345	66		
Ciências Sociais e do Comportamento/Behavioural and Social Sciences	CSC 310	18		
Direito/Law	DIR 380	6		
(3 Items)		90	0	

4.3 Plano de estudos

Mapa III - - - 1º ano - 1º Semestre /1st year - 1st semester

4.3.1.Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):

-

4.3.1.Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable):

-

4.3.2.Ano/semestre/trimestre curricular:

1º ano - 1º Semestre /1st year - 1st semester

4.3.3 Plano de Estudos / Study plan

Unidade Curricular / Curricular Unit	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS Opcional	Observações / Observations (5)
Gestão Estratégica de RH /strategic Human Resources Management	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6	
Liderança, Gestão de Conflitos e Negociação / Leadership, Conflict Management and Negotiation	310 CSC	Semestral/semester	150	TP-30;	6	
Temas Críticos de GRH e Intervenção Organizacional/ Critical HRM Themes and Organisational Intervention	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6	
Direito do Trabalho e Recursos Humanos /Labour Law and Labour Relations	380 DIR	Semestral/semester	150	TP-30;	6	
Métodos e Técnicas Avançadas de Investigação / Advanced methods and techniques of research and statistical treatment	310 CSC	Semestral/semester	150	TP-30;	6	
(5 Items)						

Mapa III - - - 1º ano - 2º semestre /1st year - 2nd semester

4.3.1.Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):

-

4.3.1.Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable):

-

4.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

1º ano - 2º semestre /1st year - 2nd semester

4.3.3 Plano de Estudos / Study plan

Unidade Curricular / Curricular Unit	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Opcional	Observações / Observations (5)
Métodos Avançados de Intervenção e Desenvolvimento Organizacional / Advanced Methods of Organisational Intervention and Development	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6		
Práticas Avançadas de Gestão de Recursos Humanos/ Advanced Human Resource Management Practices	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6		
Sistemas de informação empresariais e HR Analytics/ Business Information Systems and HR Analytics	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6		
Gestão da Mudança em Contextos Interculturais/ Change Management in Intercultural Contexts	345 GES	Semestral/semester	150	TP-30;	6		
OPÇÃO (5 Items)	310 CSC	Semestral/semester	150	TP-30;	6	1	

Mapa III - - - 2º ano - 1º Semestre - 2nd year - 1st semester

4.3.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):

-

4.3.1. Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable):

-

4.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

2º ano - 1º Semestre - 2nd year - 1st semester

4.3.3 Plano de Estudos / Study plan

Unidade Curricular / Curricular Unit	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Opcional	Observações / Observations (5)
Trabalho de Projeto/Relatório de Estágio / Project / Internship (1 Item)	GES - 345	Semestral/semester	750	TP-30;	30		

4.4. Unidades Curriculares

Mapa IV - Gestão Estratégica de Recursos Humanos

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Strategic Human Resources Management

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

GES

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7.Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7.Observations:

<no answer>

4.4.2.Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Albino Pedro dos Anjos Lopes

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

<sem resposta>

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

*OA1. Reconhecer a relevância da GERH na sociedade atual perante os desafios socioeconómicos que enfrenta;
OA2. Identificar as variáveis explicativas consideradas nos diferentes modelos e perspetivas teóricas sobre GERH;
OA3. Compreender as especificidades da GERH nos diferentes setores de atividade;
OA4. Refletir sobre os desafios à GERH bem como as suas consequências.*

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

*LO1. Recognise the relevance of SHRM in current society, according to socio-economic challenges it faces;
LO2. Identify the explanatory variables considered in the different models and theoretical perspectives on SHRM;
LO3. Understand the specificities of GERH in the different sectors of activity;
LO4. Reflect on the challenges to GERH as well as their consequences.*

4.4.5.Conteúdos programáticos:

*CP1. Contextualização da GERH
CP2. Modelos e perspetivas teóricas de GERH
CP3. A GERH e a vantagem competitiva
CP4. A GERH em diferentes setores de atividade
CP5. Desafios à GERH*

4.4.5.Syllabus:

*S1. Contextualisation of SHRM
S2. SHRM models and theoretical perspectives
S3. SHRM and competitive advantage
S4. SHRM in different business sectors
S5. Challenges to SHRM*

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

Esta unidade curricular ao pretender desenvolver competências de análise crítica nos alunos face aos conteúdos desenvolvidos, faz corresponder os conteúdos programáticos (CP) com os seguintes objetivos de aprendizagem (AO):

*CP1. OA1; AO2; OA4
CP2. OA2; OA3
CP3. OA1; OA4
CP4. OA1; OA2; OA3; OA4
CP5. OA1; AO3; OA4*

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

*S1. LG1; LG2; LG4
S2. LG2; LG3
S3. LG1; LG4
S4. LG1; LG2; LG3; LG4
S5. LG1; LG3; LG4*

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso e discussões de grupo, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e consequente procura e conceção de soluções; b) autoestudo - revisão de literatura sobre a temática estudada para a realização de um breve ensaio crítico; c) realização, apresentação e defesa do trabalho final individual de revisão de literatura. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação dos quadros teóricos de base e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área disciplinar.

Avaliação Contínua: (a) Trabalhos prático individual (45% revisão de literatura sobre a importância da Gestão Estratégica de GRH num determinado setor de atividade; (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa em exercícios práticos em aula (15%).

Exame Final: Inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua, conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies and group discussions, enabling the training of critical analysis skills and problematization of concrete situations and the consequent search and design of solutions; b) self-study - literature review on the subject studied for a short critical essay; c) realization, presentation and defense of the final individual literature review work. Expositive and interrogative methods: for the presentation of the basic theoretical frameworks and the acquisition of skills to identify the key issues in this disciplinary area.

Continuous Assessment: (a) Individual practical assignments (45% literature review on the importance of Strategic HRM Management in a given activity sector; (b) Individual written test (40%); (c) Active participation in practical exercises in class (15%).

Final Exam: Absence of a positive classification in the continuous assessment regime, leads to the final written exam regime (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas pretendem de forma cada vez mais aprofundada e experiencial promover os objetivos de aprendizagem. Deste modo, a exposição teórica dos conteúdos dá lugar a discussões de grupo (para aplicação específica do conhecimento) a estudos de caso (com situações empresariais específicas), trabalho prático individual para treino e aquisição de competências de pesquisa ativa de conhecimento científico e revisão crítica de literatura através da escrita de um pequeno ensaio.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies considered aim at promoting learning objectives in an increasingly in-depth and experiential way. In this way, the theoretical exposure of the contents gives rise to group discussions (for specific application of knowledge) to case studies (with specific business situations), individual practical work for training and acquisition of active research skills of scientific knowledge and critical revision of literature through the writing of a short essay.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rees, G., & Smith, P. (Eds.). (2017). *Strategic human resource management: An international perspective*. Sage.
- Storey, J., Ulrich, D. & Wright, P.M. (2019). *Strategic Human Resource Management: A Research Overview*. Routledge.

Mapa IV - Liderança, Gestão de Conflitos e Negociação

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Liderança, Gestão de Conflitos e Negociação

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Leadership, Conflict Management and Negotiation

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

CSC - 310

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7. Observations:

<no answer>

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Sandra Patrícia Araújo Bento

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

<sem resposta>

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

- OA1. Diferenciar os estilos de liderança e sua contextualização organizacional*
- OA2. Identificar os elementos chave da gestão de conflitos organizacionais*
- OA3. Analisar os componentes inerentes a diferentes estratégias de negociação*
- OA4. Relacionar diferentes estratégias de negociação, estilos de liderança e conflitos através da lente do coaching*

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- LO1. Differentiate leadership styles and their organizational context*
- LO2. Identify key elements of organizational conflict management*
- LO3. Analyze the inherent components of different trading strategies*

LO4. Relate different negotiation strategies, leadership styles and conflicts through the lenses of coaching

4.4.5. Conteúdos programáticos:

CP1. Liderança: Evolução e abordagens; Desafios atuais: Followership, Liderança transformacional e Mindfull e Felicidade Organizacional.

CP2. Gestão de conflitos organizacionais; Desafios actuais: Multigeracionalidade, equipas virtuais e implementação de CMS's [Conflict Management Systems]

CP3. Técnicas e Estratégias de negociação; Desafios atuais: Multiculturalidade, Negociação ética/Principled e Negociações sustentáveis

CP4. Coaching e o perfil do Líder-Coach: Integrando Liderança, Negociação e Gestão de conflitos nas organizações orientadas para o futuro

4.4.5. Syllabus:

S1. Leadership: Evolution and approaches; Present challenges: Followership, Transformational and Mindful Leadership, and Organizational Happiness.

S2. Organizational Conflict Management; Present challenges: Multigenerationality, virtual teams and implementing CMS's [Conflict Management Systems]

S3. Negotiation techniques and Strategies; Present challenges: Multiculturalism, Principled/Ethical Negotiation and Sustainable negotiations.

S4. Coaching and the Leader-Coach profile: Integrating leadership, negotiation and conflict management in future-oriented organizations.

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

CP1: OA1

CP2: OA2

CP3: OA3

CP4: OA4

4.4.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

S1: LO1

S2: LO2

S3: LO3

S4: LO4

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Métodos ativos: a) estudos de caso e discussões grupais, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações da vida real e conceção de soluções criativas; b) realização, apresentação e defesa de trabalhos práticos em contexto e na realidade empresarial, para identificação de oportunidades de melhoria e propostas de intervenção; c) Project-Based Learning: projeto grupal de estudo de caso de um líder real ou organização, seus estilos de liderança, negociação e gestão de conflitos. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação dos quadros teóricos de base e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área científica.

Avaliação Contínua: (a) Trabalho prático grupal (35%); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Trabalho prático individual (25%).

Exame Final: Inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua, conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

Active methods: a) case studies and group discussions, enabling the training of skills of critical analysis and problematization of real-life situations and consequent search and design of creative solutions; b)

b) carrying out, presenting and defending practical work in context and business reality, to identify opportunities for improvement and proposals for intervention; c) Project-Based Learning: team project involving a case study of a real leader or organization, its leadership styles, negotiation and conflict management. Expositive and interrogative methods, for the presentation of basic theoretical frameworks and acquisition of skills to identify key issues in this scientific area. Continuous Evaluation: (a) Practical group assignment (35%); (b) Individual written test (40%); (c) Individual practical assignment (25%).

Final Exam: No positive classification in the continuous assessment regime, leads to the final written exam regime (100%).

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

- Metodologia expositiva relacionada com todos os OA

- Metodologia Ativa sobretudo relacionada com o AO3 e OA4.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

- Expositive methodology related to all LO's

- Active Methodology mainly related to LO3 and LO4.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Araújo, P., Fernandes, R., Martins, E., Mendes, F., & Magalhães, C. (2018). Proposing a Workplace Meditation Model based on evidence-based programs: An integrative Review. *European Proc Soc and Behav Sciences*, XLVIII, 45-54

Daost, P. (2020). *Conflict at Work: A toolkit for managing emotions for successful results*. MapleWheat Pub

De Cremer, D. & Pillutla, M. (2012). *Making negotiations predictable: what science tells us?*. Palgrave Macmillan

Galín, A. (2015). *The World Of Negotiation: Theories, Perceptions And Practice*. World Scientific

Goodell, T. (2020). *The Four Fields of Leadership: People and Organizations in a Hyper-connected World*. Rowman & Littlefield
Harvard Business Review (2016). *Leading Virtual Teams*. HBR Press
Winkler, K. & Bramwell, N. (2020). *Connectedness: Leadership for a Changing World*. Linchpin Books.
Jull, L. (2018). *Organizational Happiness*. ClearSight Pub
Naude, J. & Plessier, F. (2014). *Becoming a Leader-Coach*. Center for Creative Leadership

Mapa IV - Direito de Trabalho e Recursos Humanos

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Direito de Trabalho e Recursos Humanos

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Labour Law and Human Resources

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

DIR 380

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

Na introdução desta UC estará presente uma empresa de renome na área da legislação laboral. Irão identificar os problemas mais desafiantes da atualidade das empresas ao nível da legislação laboral.

4.4.1.7. Observations:

In the introduction of this Course Unit, a renowned company in the field of labor law will be present. They will identify the most challenging problems facing companies today in terms of labor law.

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

José António Lopes Coelho (20h)

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

Ana Catarina Sá Gomes de Melo Matos Salgado (10 h)

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

*OA1. Identificar as relações e questões de natureza jurídico-laboral individual e coletiva.
OA2. Interpretar e aplicar o normativo jurídico-laboral, internacional, europeu e nacional no plano do Direito Individual e Coletivo.
OA3. Conhecer o âmbito e especificidade reguladora do Direito Individual e Coletivo do Trabalho no ambiente de Recursos Humanos.*

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

*LG1. Identify individual and collective legal and labor relations and issues.
LG2. Interpret and apply the legal and labor regulations, international, European and national in terms of Individual and Collective Law.
Specific Skills:
LG3. Know the regulatory scope and specificity of Individual in the Human Resources environment.*

4.4.5. Conteúdos programáticos:

*CP1. Cessação do contrato trabalho
1.1. Causas de cessação do contrato de trabalho; 1.2. Processo disciplinar. 1.3. Outras formas de cessação por iniciativa do empregador: 1.4. Processo de despedimento. Efeitos e direitos.
1.5. Rescisão por iniciativa do trabalhador. Modalidades e respetivo regime legal.
CP2. Tempo de trabalho
2.1. Conceitos básicos 2.2. Limites à duração do trabalho 2.3. Trabalho suplementar, trabalho por turnos, trabalho noturno
2.4. O direito ao repouso. 2.5. Férias feridos e faltas
CP3. Retribuição
3.1. Noções gerais, elementos e modalidades.
CP4. Relações colectivas de trabalho
4.1. O Direito do trabalho nas suas dimensões coletivas
4.2. Sujeitos típicos das relações coletivas de trabalho. Estruturas de representação coletiva de trabalhadores, associações sindicais, comissões de trabalhadores, associações de empregadores.
4.3. A Autoridade das Condições de Trabalho.*

4.4.5.Syllabus:

CP1. Termination of employment contract

1.1. Causes of termination of employment; 1.2. Disciplinary proceedings. 1.3. Other forms of termination at the employer's initiative:

1.4. Dismissal process. Effects and rights.

1.5. Termination at the initiative of the worker. Modalities and respective legal regime.

CP2. Working time

2.1. Basic concepts 2.2. Limits on working hours 2.3. Overtime, shift work, night work

2.4. The right to rest. 2.5. Holidays, holidays and absences

CP3. Retribution

3.1. General notions, elements and modalities.

CP4. Collective labor relations

4.1. Labor law in its collective dimensions

4.2. Typical subjects of collective labor relations. Structures of collective representation of workers, trade unions, workers' commissions, employers' associations.

4.3. The Working Conditions Authority.

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

Os conteúdos programáticos desenvolvem uma estruturação sistemática coincidente e coerente com a maior parte dos estudos e manuais universitários publicados e aconselhados aos alunos de Direito do Trabalho Individual e Coletivo, bem como a jurisprudência mais relevante e atualizada.

A aprendizagem da UC, e sendo uma continuação dos estudos já adquiridos, tem como objetivo nuclear a aplicação na área laboral de conceitos personalizados e jurídicos do estudante como futuro Gestor de Recurso Humanos.

CP1 – OA1; OA2; OA3

CP2 – OA1; OA2; OA3

CP3 – OA1; OA2; OA3

CP4 - OA1; OA2; OA3

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The syllabus develops a systematic structure that is coincident and coherent with most of the studies and university manuals published and advised to students of Individual and Collective Labor Law, as well as the most relevant and updated jurisprudence.

The learning of the UC, and being a continuation of the studies already acquired, has as its core objective the application in the work area of personal and legal concepts of the student as a future Human resources Manager.

S1 – LG1; LG2; LG3

S2 – LG1; LG2; LG3

S3 – LG1; LG2; LG3

S4 - LG1; LG2; LG3

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- Serão lecionadas aulas teóricas e aulas práticas sobre a matéria;

- Análise crítica e debate de algumas tipologias jurídicas e atitude do futuro profissional.

Regime de Avaliação Contínua:

- Serão realizadas 2 (duas) avaliações escritas valendo 50%;

- Será tida em consideração a avaliação através da oralidade de interpretação e resolução de casos, bem como a participação e assiduidade dos alunos valendo 75%.

Regime de Exame Final:

- Não tendo sido obtida aprovação através do regime de Avaliação Contínua, os alunos podem ter acesso ao regime de Exame Final, valor de 100%.

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

- Theoretical and practical classes on the subject will be taught;

- Critical analysis and debate of some legal types and attitude of the future professional.

Continuous Evaluation:

- 2 (two) written evaluations will be carried out, worth 50%;

- The evaluation will be taken into account through the oral interpretation and resolution of cases, as well as the participation and attendance of students worth 75%.

Final Exam:

- The students that were not approved by continuous evaluation scheme have access to a Final Exam - written test in the amount of 100%.

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

A metodologia de ensino desenvolve competências de estruturação teórica e sistemática de conhecimentos. A prática em aula de resolução de hipóteses e casos práticos está em consonância com as avaliações escritas e métodos de avaliação contínua.

4.4.8.Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodology develops skills for theoretical and systematic structuring of knowledge. Classroom practice in solving hypotheses and case studies is in line with written assessments and continuous assessment methods.

4.4.9.Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

MONTEIRO FERNANDES, António, 2019, "Direito do Trabalho", 19ª ed., Almedina, Coimbra.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, 2018, "Estudos de Direito do Trabalho I", Almedina, Coimbra

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, 2018, "Direito do Trabalho, Parte I (Dogmática geral)", Almedina, Coimbra.

Código do Trabalho, 2020, Almedina, Lisboa.

Jurisprudência Nacional e Internacional.

Mapa IV - Temas Críticos de GRH e Intervenção Organizacional

4.4.1.1.Designação da unidade curricular:

Temas Críticos de GRH e Intervenção Organizacional

4.4.1.1.Title of curricular unit:

Critical HRM Themes and Organisational Intervention

4.4.1.2.Sigla da área científica em que se insere:

GES 345

4.4.1.3.Duração:

Semestral

4.4.1.4.Horas de trabalho:

150

4.4.1.5.Horas de contacto:

30

4.4.1.6.ECTS:

6

4.4.1.7.Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7.Observations:

<no answer>

4.4.2.Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Carla Filipa Gomes da Costa (20h)

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

Mário Jorge Valente Ceitil (10h)

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

Ao completar esta UC o aluno será capaz de:

OA1. Identificar os desafios inerentes a novas formas de organização do trabalho

OA2. Contextualizar o impacto de determinadas mudanças na GRH

OA3. Analisar de forma crítica os desafios atuais às práticas de GRH

OA4. Enquadrar novos desafios de GRH nas novas abordagens estratégicas

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

Concluding this course, the student will be able to:

LO1. Identify the challenges of new forms of work organization

LO2. Contextualize the impact of certain HRM changes

LO3. Critically analyse current challenges to HRM practices

LO4. Fits new HRM challenges into new strategic approaches

4.4.5.Conteúdos programáticos:

CP1. Enquadramento de novas realidades de organização do trabalho

1.1. A Revolução 4.0 e suas implicações na GRH

1.2. A evolução do mercado de trabalho e as novas competências

1.3 Flexibilização do trabalho

CP2. GRH em contextos organizacionais em mudança

2.1. A gestão da diversidade e da inclusão

2.2. A integração do local e do global

2.3. Gestão do conhecimento e formação ao longo da vida

CP3. Perspetiva crítica das práticas de RH

3.1. Evolução das práticas de RH

3.2. A e-HRM

CP4. Reinventar o futuro – Desafiar os desafios

4.1. Gerir RH na imprevisibilidade

4.2. Pensamento crítico e criatividade

4.4.5.Syllabus:

S1. Framing new realities of work organization

1.1 The Revolution 4.0 and its implications for HRM

1.2 Labour market developments and new skills

1.3 Making work more flexible

S2. HRM in changing organizational contexts

- 2.1 Diversity and inclusion management
- 2.2 The integration of local and global
- 2.3 Knowledge management and lifelong training
- S3. Critical perspective of HR practices
- 3.1. Evolução das práticas de RH
- 3.2. A e-HRM
- S4. Reinventing the future - Challenging the challenges
- 4.1 Managing HR in unpredictability
- 4.2 Critical thinking and creativity

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

- CP1. OA1; OA2
- CP2. OA1; OA2
- CP3. OA1; OA2; OA3
- CP4. OA4
- CP5. AO1; OA2; OA3; OA4

4.4.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

- S1. LO1; LO2
- S2. LO1; LO2
- S3. LO1; LO2; LO3
- S4. LO4
- S5. LO1; LO2; LO3; LO4

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) utilização de estudos de casos e discussões de grupo, trabalho prático em contexto empresarial, permitindo a formação de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e conseqüente pesquisa e conceção de soluções; b) autoestudo - revisão e apresentação de artigos científicos e sua relação com aspetos específicos da intervenção empresarial. Métodos expositivos e interrogativos, para a apresentação de quadros teóricos básicos e aquisição de competências para a identificação de questões-chave nesta área disciplinar. Avaliação contínua: (a) Trabalho prático de grupo (45%, dos quais 10% da nota é atribuída pela empresa parceira onde o trabalho foi realizado); (b) Prova escrita individual (40%); (c) Participação ativa e trabalho em aula sobre discussão de artigos científicos e exercícios específicos (15%). Exame final: Nenhuma classificação positiva no regime de avaliação contínua, conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) use of case studies and group discussions, practical work in a business context, enabling the training of skills of critical analysis and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions; b) self-study – by reading and presenting scientific articles and relate it with practical work in the context of business intervention. Expositive and interrogative methods, for the presentation of basic theoretical frameworks and acquisition of skills to identify key issues in this disciplinary area. Continuous Evaluation: (a) Practical group work (45%, of which 10% is awarded by the partner firm where the work was carried out); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class about scientific articles discussion and specific exercises (15%). Final Exam: No positive classification in the continuous assessment regime, leads to the final written exam regime (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas têm por objetivo promover os objetivos de aprendizagem desta UC, bem como as competências específicas propostas para este mestrado. A exposição teórica dos conteúdos programáticos, os estudos de caso, as revisões de literatura propostas e trabalho de grupo em contexto organizacional, visam permitir a aquisição de uma análise crítica face aos temas atuais de GRH e seus conseqüentes desafios, permitindo uma intervenção organizacional mais informada e criativa. A realização do trabalho prático de grupo em contexto organizacional real permitirá ao aluno a identificação da especificidade dos desafios e sua forma de gestão, através da visão prática dos atores organizacionais da empresa parceira.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies considered aim to promote the learning objectives of this UC, as well as the specific competences proposed for this Masters. Besides the theoretical exposition of the contents, the case studies, the proposed literature reviews and group work in an organisational context, aim to allow the acquisition of a critical analysis of the current themes of HRM and their consequent challenges, allowing a more conscious and creative organisational intervention.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Crawshaw, J., Budhwar, P., & Davis, A. (Eds.). (2020). Human resource management: Strategic and international perspectives. SAGE Publications Limited.

Holland, P. J. (Ed.). (2019). Contemporary HRM Issues in the 21st Century. Emerald Publishing Limited.

Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. Human Resource Management Review, 30(3), 100685.

Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. Human Resource Management Review, 25(2), 139-145.

Mapa IV - Métodos Avançados de Intervenção e Desenvolvimento Organizacional

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Métodos Avançados de Intervenção e Desenvolvimento Organizacional

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Organisational Intervention and Development Advanced Methods

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

GES 345

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

Serão convidados profissionais de empresas (nomeadamente de consultoria) para, em aula, partilharem experiências reais de trabalho, destacando boas e más práticas e consequentes resultados ao nível das organizações. Empresa de consultoria convidada: Mercer Portugal

4.4.1.7. Observations:

Professionals from companies (namely consultancy) will be invited to share real work experiences in class, highlighting good and bad practices and consequent results at the organization level. Invited consultancy company: Mercer Portugal

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Sandra Patrícia Araújo Bento

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

<sem resposta>

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

OA1. Refletir sobre as dinâmicas de mudança no mundo organizacional e identificar o papel da consultoria e desenvolvimento organizacional
OA2. Planear um processo de intervenção organizacional de acordo com as suas fases e saber escolher os métodos e técnicas em face do nível de intervenção
OA3. Saber estabelecer uma relação profissional de proximidade e gerir a relação com o cliente, atendendo aos fatores de resistência à mudança
OA4. Avaliar de forma crítica a intervenção efetuada – pontos fortes e fragilidades
OA5. Reportar os dados da intervenção e perspetivas de evolução futura
OA6. Agir de forma ética em todo o processo de intervenção organizacional

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

LO1. Reflect on the dynamics of change in the organizational world and identify the role of consulting and organizational development
LO2. Plan an organizational intervention process according to its phases and know how to choose the methods and techniques in view of the level of intervention
LO3. To know how to establish a close professional relationship and manage the relationship with the client, taking into account the factors of resistance to change
LO4. Critically evaluate the intervention made - strengths and weaknesses
LO5. Report intervention data and prospects for future evolution
LO6. Act ethically throughout the organizational intervention process

4.4.5. Conteúdos programáticos:

CP1. Do processo de diagnóstico à intervenção organizacional
1.1. A mudança e seus desafios na atualidade
1.2. O objeto da intervenção e desenvolvimento organizacional
1.3. Tipos de mudança e intervenção organizacional
1.4. Níveis de intervenção organizacional
1.5. Fatores de resistência à mudança
CP2. Métodos e técnicas de intervenção organizacional
2.1. Modelos de implementação da mudança
2.2. Técnicas específicas de intervenção organizacional
CP3. Etapas de um processo de intervenção organizacional
CP4. Relatório de intervenção
CP5. Avaliação e conclusão do processo
5.1. Programas de avaliação organizacional
5.2. Critérios de avaliação da mudança organizacional
5.3. Institucionalizar a mudança
CP6. Competências de um consultor e conduta ética

4.4.5.Syllabus:

CP1. From the diagnostic process to the organizational intervention
1.1 Change and its challenges nowadays
1.2 The object of the intervention and organizational development
1.3 Types of change and organizational intervention
1.4 Levels of organizational intervention
1.5 Resistance factors to change
CP2. Methods and techniques of organizational intervention
2.1 Models for implementing change
2.2 Specific techniques of organizational intervention
CP3. Stages of an organizational intervention process
CP4. Intervention Report
CP5. Evaluation and conclusion of the process
5.1 Organizational evaluation programs
5.2 Evaluation criteria for organizational change
5.3 Institutionalizing change
CP6. Competencies of a consultant and ethical conduct

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

CP1: OA1; OA3;
CP2: OA2; OA3;
CP3: OA2; OA3;
CP4: OA5;
CP5: OA4;
CP6: OA3; OA6

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

S1: LO1; LO3;
S2: LO2; LO3
S3: LO2; LO3;
S4: LO5;
S5: LO4;
S6: LO3; LO6

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso, incluindo os apresentados pelos convidados de empresas, e discussões de grupo; b) pesquisa bibliográfica e autoestudo; c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo; d) realização e defesa de trabalho prático em contexto e na realidade empresarial. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.
Avaliação Contínua: (a) Trabalho prático de grupo (45%, dos quais 10% da nota é atribuída pela empresa onde foi realizado o trabalho); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%).
Exame Final: A inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies, including those presented by company guests, and group discussions; b) bibliographic research and self-study; c) analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study; d) realization and defense of practical work in context and business reality. Expository and interrogative methods, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.
Continuous Evaluation: (a) Practical group work (45%, of which 10% of the mark is awarded by the company where the work was carried out); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%).
Final Exam: The inexistence of positive classification in the continuous evaluation regimen leads to the final written exam regimen (100%).

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

As metodologias de ensino promovem os objetivos de aprendizagem através de estudo de casos de consultoria e intervenção organizacional e discussões de grupo sobre situações específicas, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e conseqüente procura e conceção de soluções. A pesquisa de fontes e o auto-estudo aprofunda e solidifica os conhecimentos adquiridos, permitindo gizar uma possível aplicação prática, enquanto que a análise e discussão de artigos científicos fará a ponte com as atividades e metodologias de investigação sobre as temáticas lecionadas. A elaboração e defesa de trabalhos práticos coloca os alunos em ação, permitindo-lhes identificar oportunidades de melhoria e propor intervenções em contexto e na realidade empresarial. Complementarmente aos métodos ativos, as metodologias expositiva e interrogativa asseguram a apresentação dos quadros teóricos de base e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área disciplinar.

4.4.8.Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies promote the learning objectives through case studies of consulting and organizational intervention and group discussions on specific situations, enabling the training of skills of critical analysis and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions. The research sources and self-study deepens and solidifies the acquired knowledge, allowing a possible practical application, while the analysis and discussion of scientific articles will bridge with the activities and methodologies of research on the subjects taught. The elaboration and defense of practical work puts students in action, allowing them to identify opportunities for improvement and propose interventions in the context and business reality. Complementary to the active methods, the expository and interrogative methodologies ensure the presentation of theoretical frameworks and acquisition of skills to identify key issues in this disciplinary area.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

- Anderson, D. L. (2017). *Organizational development: the process of leading organizational change. 4th Edition. Sage*
- Cameron, E. & Green, M. (2015). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change. 4th Edition. USA: Kogan Page*
- Cawsey, T., Deszca, G., & Ingols, C. (2016). *Organizational Change: An action-oriented toolkit. USA: Sage Publications*
- Haslebo, G. & Haslebo, M. L. (2012). *Practicing relational ethics in organizations. Chagrin Falls, Ohio: Taos Institute Publications*
- Hodges, J. (2017). *Consultancy, Organizational Development and Change: A Practical Guide to Delivering Value. London: Kogan Page.*

Mapa IV - Práticas Avançadas de Gestão de Recursos Humanos

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Práticas Avançadas de Gestão de Recursos Humanos

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Advanced Human Resource Management Practices

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

GES 345

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

No âmbito da UC, serão convidados profissionais de empresas com o intuito de, em aula, partilharem experiências reais de trabalho, destacando boas e más práticas e os impactos nas respetivas organizações. Empresa convidada: Accenture Portugal e Human2Human

4.4.1.7. Observations:

At the UC, professionals from companies will be invited to share real work experiences in class, highlighting good and bad practices and their impacts on the organizations.

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Maria Lígia Jardim do Nascimento

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

<sem resposta>

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

- AO1. Analisar e avaliar os aspetos críticos de uma eficaz prática de gestão de talentos;*
- AO2. Saber desenhar e desenvolver estratégias integradas de gestão de talentos;*
- AO3. Identificar as especificidades e gerir de forma profissional as práticas de recrutamento, seleção e socialização, de gestão do desempenho e de desenvolvimento do potencial, de carreiras e de recompensas;*
- AO4. Avaliar programas de atração e retenção de talentos como suporte do desempenho organizacional de longo prazo.*

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- LO1. Analyse and evaluate the critical aspects of an effective talent management practice;*
- LO2. Learn to design and develop integrated talent management strategies;*
- LO3. Identify specificities and professionally manage practices of talent recruitment, selection and socialization, performance management and development of potential, careers and rewards;*
- LO4. Evaluate talent attraction and retention programs as a support long-term organizational performance.*

4.4.5. Conteúdos programáticos:

- CP1. A evolução do trabalho e a gestão de talentos*
- CP2. A atração de talentos*

2.1. Planeamento e desenho de programas de atração de talentos

2.2. Perspetivas teóricas e práticas da seleção de talentos

CP3. Políticas e práticas de retenção de talentos

3.1. Socialização e gestão pela cultura

3.2. Conceção e implementação da gestão do desempenho: as fases e os diferentes métodos, avaliação da eficiência e eficácia, relação com a gestão do potencial, vetores de evolução

3.3. *Gestão de carreiras: desafios atuais e relação com os outros Sistemas de RH*

3.4. *Gestão de recompensas: componentes, coerência, impacto individual e organizacional*

CP4. *A interligação entre as práticas de gestão de recursos humanos e as dinâmicas de comunicação organizacional, motivação, satisfação e qualidade de vida no trabalho.*

4.4.5. Syllabus:

CP1. *The evolution of work and talent management*

CP2. *Attracting talent*

2.1 *Planning and design of talent attraction programs*

2.2 *Theoretical and practical perspectives of talent selection*

CP3. *Talent retention policies and practices*

3.1 *Socialization and management through culture*

3.2 *Design and implementation of performance management: phases and different methods, evaluation of efficiency and effectiveness, relationship with potential management, vectors of evolution*

3.3 *Career management: current challenges and relationship with other HR Systems*

3.4 *Reward management: components, coherence, individual and organizational impact*

CP4. *The interconnection between human resource management practices and the dynamics of organizational communication, motivation, satisfaction and quality of life at work.*

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

Esta unidade curricular ao pretender desenvolver competências de análise crítica nos alunos face aos conteúdos desenvolvidos, faz corresponder os conteúdos programáticos (CP) com os seguintes objetivos de aprendizagem (AO):

CP1. OA1; AO4;

CP2. OA2; OA3; OA4

CP3. OA2; OA3; OA4

CP4. OA1; OA2; OA3; OA4

4.4.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

This course unit aims to develop critical analysis skills in the students according to the syllabus provided (S). Therefore, each item of the syllabus corresponds to the following learning goals (LG):

S1. LG1; LG4

S2. LG2; LG3; LG4

S3. LG2; LG3; LG4

S4. LG1; LG2; LG3; LG4

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso, incluindo os apresentados pelos convidados de empresas, e discussões de grupo; b) pesquisa bibliográfica e autoestudo; c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo; d) realização e defesa de trabalhos práticos em contexto e na realidade empresarial. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.

Avaliação Contínua: (a) Trabalho prático de grupo (45%, dos quais 10% da nota é atribuído pela onde o grupo fez o trabalho); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%).

Exame Final: A inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies, including those presented by company guests, and group discussions; b) bibliographic research and self-study; c) analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study; d) realization and defense of practical work in context and business reality. Expositive and interrogative methods, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.

Continuous Evaluation: (a) Practical group work (45%, of which 10% of the mark is awarded by the company where the work was carried out); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%).

Final Exam: The inexistence of positive classification in the continuous evaluation regimen leads to the final written exam regimen (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas pretendem promover os objetivos de aprendizagem de forma progressivamente mais aprofundada e participativa. Deste modo, a exposição teórica dos conteúdos sobre as práticas avançadas de recursos humanos dá lugar a discussões de grupo (para aplicação específica do conhecimento), a estudos de caso (com situações empresariais específicas, incluindo as que forem apresentadas pelos profissionais convidados, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e consequente procura e conceção de soluções), à pesquisa bibliográfica e autoestudo, que aprofunda e solidifica os conhecimentos adquiridos (permitindo gizar uma possível aplicação prática), a debates críticos de artigos científicos (associando as várias práticas avançadas de GRH com as atividades e metodologias de investigação), tendo como corolário aplicação prática da aprendizagem a uma empresa específica, através dos trabalhos práticos e respetiva defesa.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The considered teaching methodologies aim to promote the learning objectives in a progressively deeper and more participative way. In this light, the theoretical exposition of contents on advanced human resources practices gives rise to group discussions (for specific application of knowledge), case studies (with specific business situations, including those presented by the invited professionals, enabling the training of critical analysis skills and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions), self-study and research sources, which deepens and solidifies the knowledge acquired (allowing a possible practical application), critical debates of scientific articles (associating the various practices of advanced HRM with research activities and methodologies), having as a corollary the practical application of learning to a specific company, through practical work and its defense.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

- Berger, L. A., & Berger, D. (2017). *The Talent Management Handbook: Making Culture a Competitive Advantage by Acquiring, Identifying, Developing, and Promoting the Best People*. McGraw Hill Professional.
- Lawler, E. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work*. Oakland: BK.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128.
- Taylor, S. (2019). *Resourcing and Talent Management*. 7th Edition. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Mapa IV - Sistemas de Informação empresariais e HR Analytics

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Sistemas de Informação empresariais e HR Analytics

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Business Information System and HR Analytics

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

GES 345

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7. Observations:

<no answer>

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Vanessa Vasconcelos Scazziotta

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

<sem resposta>

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

- OA1 - Contextualizar os fundamentos, os conceitos e os elementos que caracterizam os Sistemas de Informação.*
- OA2 - Esclarecer a relação entre os Sistemas de Informação e a Tecnologia da Informação.*
- OA3 - Reconhecer a relação entre os Sistemas de Informações e os principais processos de um negócio.*
- OA4 - Esclarecer quais características organizacionais devem ser consideradas durante o desenho dos Sistemas de Informação.*
- OA5 - Promover a capacidade de desenvolver, bem como de entender uma proposta de desenvolvimento de Sistemas de Informação, considerando o negócio de forma holística e interdependente.*

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- LO1 - Contextualize the fundamentals, concepts and elements underlying Information Systems.*
- LO2 - Clarify the relationship between Information Systems and Information Technology.*
- LO3 - Recognize the relationship between Information Systems and the main business processes.*
- LO4 - Clarify which organizational characteristics should be considered when designing Information Systems.*
- LO5 - Promote the ability to develop as well as understand an Information Systems proposal, considering the business in a holistic and interdependent way.*

4.4.5. Conteúdos programáticos:

CP1. Sistemas de Informação (SI) no mundo contemporâneo

1.1. Conceitos centrais

1.2. A importância organizacional dos SI

1.3. A relação entre os SI e a estratégia empresarial

CP2. SI e as Tecnologias da Informação (TI)

2.1. Infraestrutura de TI

2.2. Bases de Dados

2.3. Redes e Telecomunicações

CP3. Aplicações dos SI

3.1. Produtividade e gestão do relacionamento com o cliente

3.2. Vendas e comércio eletrônico

3.3. Tomada de decisão e gestão do conhecimento

CP4. Construindo e gerenciado SI

4.1. Abordagens para o desenho de SI

4.4. Gestão de SI

CP5. Elaboração de uma proposta de SI voltado à Gestão de Recursos Humanos

4.4.5.Syllabus:

S1. Information Systems (IS) in the contemporary world

1.1. Core Concepts

1.2. The organizational importance of IS

1.3. The relationship between IS and business strategy

S2. IS and Information Technologies (IT)

2.1. IT infrastructure

2.2. Databases

2.3. Networks and Telecommunications

S3. SI applications

3.1. Productivity and customer relationship management

3.2. Sales and e-commerce

3.3. Decision making and knowledge management

S4. Building and managing SI

4.1. Approaches to SI design

4.4. IS management

S5. Building of an IS proposal concerning HG Management

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

Esta UC tem como objetivo oferecer ao aluno uma visão do potencial de geração de valor dos sistemas de informação nos processos de negócio, além de propiciar um contato prático introdutório com as principais ferramentas de computador voltadas para a produtividade pessoal e da gestão. Trata-se de uma disciplina transversal a diversas áreas e reforça a importância e a sinergia da área científica da Informática. A coerência é revelada pela correspondência de cada objetivo de aprendizagem (OA) aos respetivos conteúdos programáticos (CP):

OA1: CP1; CP2; CP3; CP4

OA2: CP2; CP4

OA3: CP1; CP3;

OA4: CP1; CP4;

OA5: CP5

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

This discipline aims to offer a vision of the potential for generating value of information systems in business processes, in addition to providing an introductory practical contact with the main computer tools aimed at personal and management productivity. It is a transversal subject to several areas and reinforces the importance and synergy of the scientific area of Information Technology. The coherence is revealed by the correspondence of each learning goal (LG) to a specific syllabus (S) item:

LG1: S1; S2; S3; S4

LG2: S2; S4

LG3: S1; S3

LG4: S1; S4;

LG5: S5

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

ME1. Exposição teórica dos principais conteúdos programáticos (CP);

ME2. Instrução por pares;

ME3. Análise e discussão de casos de ensino;

ME4. Aprendizagem baseada em problemas.

Avaliação:

- Estudos de caso ao longo do curso (40%);

- Trabalhos em grupo – apresentações e trabalho final (40%);

- Assiduidade e participação ativa nas aulas (20%).

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

TM1. Theoretical exposition of the main contents of the Syllabus (S);

TM2. Peer instruction;

TM3. Analysis and discussion of teaching cases;

TM4: Problem-based learning.

Evaluation:

- Case Studies according to development of the content (40%);
- Group assignment - presentations and final assignment (40%);
- Assiduity and active participation during classes (20%).

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

Esta unidade curricular visa fornecer um conjunto de conceitos que subjazem os Sistemas de Informação de forma a permitir o entendimento de sua aplicação no contexto empresarial / organizacional. O objetivo é fornecer uma visão da importância dos SI para os negócios, considerando a estratégia mais ampla da empresa, bem como munir o estudante com elementos para entender operacionalizar uma proposta de SI. A coerência entre os objetivos de aprendizagem e as metodologias de ensino acontece pela combinação de teoria e análise da aplicação dos conceitos/ferramentas em situações reais. Assim:

OA1: ME1; ME2

OA2: ME1; ME2

OA3: ME1; ME2; ME3

OA4: ME1; ME2; ME3

OA5: ME3; ME4

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

This course aims to provide a set of concepts that underlie the Information Systems in order to allow the understanding of their application in the business / organizational context. The goal is to provide insight into the importance of IS for business, considering the broader strategy of the company, as well as providing the student with elements to understand as well as operationalizing an IS proposal. The coherence between learning objectives and teaching methodologies is achieved by combining theory and analysis of the application of concepts / tools in real situations. Thus:

LG1: TM1; TM2

LG2: TM1; TM2

LG3: TM1; TM2; TM3

LG4: TM1; TM2; TM3

LG5: TM3; TM4

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the digital firm*. London: Pearson.

Rainer Jr, R. K., & Cegielski, C. (2016). *Introdução a sistemas de informação: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade*. Elsevier Brasil.

López, Y. (2014). *Sistemas de Informação para a gestão*. Lisboa: Escolar Editora.

Mapa IV - Gestão da Mudança em Contextos Interculturais

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Gestão da Mudança em Contextos Interculturais

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Change Management in Intercultural Contexts

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

GES 345

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

No âmbito da UC, serão convidados profissionais de empresas com o intuito de, em aula, partilharem experiências reais de trabalho relacionadas com a mudança em realidades multiculturais, destacando boas e más práticas e os impactos nas respetivas organizações. Empresa Convidada: We Change

4.4.1.7. Observations:

At the UC, professionals from companies will be invited to, in class, share real work experiences regarding change in multicultural contexts, highlighting good and bad practices and their impacts on the organizations. Invited Company: We Change

4.4.2.Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Carlos Isidoro Lopes Cano

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

<sem resposta>

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

Esta UC pretende desenvolver conhecimentos sobre Inovação e Mudança Organizacional e desenvolver competências sobre formas de implementação de processos de Inovação e Mudança Organizacional em contextos interculturais. No final da UC os alunos serão capazes de:

OA1. Identificar as principais variáveis inerentes aos diferentes modelos de Inovação e Mudança;

OA2. Reconhecer os processos psicossociais identificados como fatores promotores ou obstáculos aos processos de inovação e mudança organizacionais;

OA3. Explicar as principais diferenças nos processos de inovações e mudança de acordo com diferentes contextos interculturais;

OA4. Planear um processo de implementação de inovação e mudança organizacionais.

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

This course aims to develop knowledge on Innovation and Organizational Change and develop skills to implement Innovation and Organizational Change processes in intercultural contexts. At the end of the course students will be able to:

LO1. Identify the main variables related to different models of innovation and change;

LO2. Recognize the psychosocial processes identified as promoting factors or obstacles to the processes of organizational innovation and change;

LO3. Explain the main differences in innovation and change processes according to different intercultural contexts;

LO4. Planning a process of implementation of innovation and organizational change.

4.4.5.Conteúdos programáticos:

CP1. Gestão da Inovação e da Mudança em contextos interculturais

1.1. Globalização: do local ao global – as organizações num mundo em mudança

1.2. Evolução do trabalho e equipas multiculturais

1.3. O papel da inovação e da mudança

CP2. Modelos teóricos sobre Inovação e Mudança

2.1. Criatividade v.s. inovação v.s. mudança organizacional

2.2. Fatores e modelos de inovação

2.3. Fatores e modelos de mudança organizacional

CP3.Processos de Inovação

3.1. Tipologias e principais etapas de um processo de inovação

3.2. Atividades de I&D, redes de inovação

3.2. Cultura e criação de organizações inovadoras

CP4.Implementação da Mudança

2.1. Planear para uma mudança efetiva

2.2. Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional

2.3. O mindset da mudança organizacional e a sua gestão

2.4. Desenvolvimento de competências interculturais e de mudança

4.4.5.Syllabus:

S1. Innovation and Change Management in Intercultural Contexts

1.1 Globalization: from local to global - organizations in a changing world

1.2 Evolution of work and multicultural teams

1.3 The role of innovation and change

S2. Theoretical Models on Innovation and Change

2.1 Creativity v.s. innovation v.s. organizational change

2.2 Innovation factors and models

2.3 Factors and models of organizational change

S3.Innovation Processes

3.1 Typologies and main stages of an innovation process

3.2 R&D activities, innovation networks

3.2 Culture and creation of innovative organizations

S4.Implementation of Change

2.1 Planning for an effective change

2.2 Knowledge management and organizational learning

2.3 The mindset of organizational change and its management

2.4 Development of intercultural and change skills

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

Os conhecimentos e competências promovidos por esta UC são demonstrados pela correspondência entre os seus conteúdos programáticos (CP) e os seguintes objetivos de aprendizagem (AO):

CP1. OA1; OA3; OA4.

CP2. OA1; OA2.

CP3. OA1; OA2; OA3; OA4.

CP4. OA1; OA2; OA3; OA4.

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

The knowledge and skills promoted by this course are demonstrated by the correspondence between its syllabus (S) and the following learning outcomes (LO):

S1. LO1; LO3; LO4.

S2. LO1; LO2.

S3. LO1; LO2; LO3; LO4.

S4. LO1; LO2; LO3; LO4.

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso, incluindo os apresentados pelos convidados de empresas, e discussões de grupo; b) pesquisa bibliográfica e autoestudo; c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com as práticas em estudo; d) realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.

Avaliação Contínua: (a) Trabalho prático de grupo (45%, dos quais 10% serão avaliados pela empresa onde o grupo realizou o trabalho); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%).

Exame Final: A inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies, including those presented by company guests, and group discussions; b) bibliographic research and self-study; c) analysis and discussion of scientific articles related to the practices under study; d) realization and defense of practical work in organizational context. Expositive and interrogative methods, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.

Continuous Evaluation: (a) Practical group work (45%, of which 10% of the mark is awarded by the company where the work was carried out); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%).

Final Exam: The inexistence of positive classification in the continuous evaluation regimen leads to the final written exam regimen (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas pretendem promover os objetivos de aprendizagem de forma progressivamente mais aprofundada e participativa. Deste modo, a exposição teórica dos conteúdos sobre os temas da UC dá lugar a discussões de grupo (para aplicação específica do conhecimento), a estudos de caso (com situações empresariais específicas, incluindo as que forem apresentadas pelos profissionais convidados, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e consequente procura e conceção de soluções), à pesquisa bibliográfica e auto-estudo, que aprofundam e solidificam os conhecimentos adquiridos (permitindo gizar uma possível aplicação prática), a debates críticos de artigos científicos (associando a temática da mudança em contextos multiculturais com as atividades e metodologias de investigação), tendo como corolário a aplicação prática da aprendizagem a uma empresa com características multiculturais, através dos trabalhos práticos e respetiva defesa.

4.4.8.Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The considered teaching methodologies aim to promote the learning objectives in a progressively deeper and more participative way. In this light, the theoretical exposition of contents of the course themes gives rise to group discussions (for specific application of knowledge), case studies (with specific business situations, including those presented by the invited professionals, enabling the training of critical analysis skills and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions), self-study and research sources, which deepens and solidifies the knowledge acquired (allowing a possible practical application), critical debates of scientific articles (associating the issues about change in multicultural contexts with research activities and methodologies), having as a corollary the practical application of learning to a company with multicultural characteristics, through the practical works and its defense.

4.4.9.Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Archibald, Russell D.; Archibald, Shane C (2016) Leading and managing innovation: what every executive team must know about project, program and portfolio management, London, CRC Press

Dodgson, M. and D. Gann (2018). Innovation: a very short introduction, Oxford University Press.

Gibbons, P. (2019). The Science of Organizational Change: How Leaders Set Strategy, Change Behavior, and Create an Agile Culture, Phronesis Media

Savolainen, T. (2013). Change Implementation in Intercultural Context: A Case Study of Creating Readiness to Change. Journal of Global Business Issues, 7(2).

Mapa IV - Trabalho de Projeto/Estágio/Dissertação

4.4.1.1.Designação da unidade curricular:

Trabalho de Projeto/Estágio/Dissertação

4.4.1.1.Title of curricular unit:

Project / Internship/Dissertation

4.4.1.2.Sigla da área científica em que se insere:

GES- 345

4.4.1.3.Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

750

4.4.1.5. Horas de contacto:

(TP 10) (OT 20)

4.4.1.6. ECTS:

30

4.4.1.7. Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7. Observations:

<no answer>

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Carla Filipa Gomes da Costa

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

Todos os docentes do mestrado doutorados na área do Ciclo de Estudos (GES 345):

- Albino Pedro dos Santos Lopes (30h)
- Carla Filipa Gomes da Costa (30h)
- Vanessa Vasconcelos Scazzioti (30h)
- Carlos Isidoro Cano-Vieira (30h)
- Américo da Conceição Mateus (30h)
- Luís António Camargo Guerrazzi (30h)

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

Esta UC pretende desenvolver competências de análise e resolução de problemas concretos organizacionais (estudo de caso) na área de GRH e Intervenção Organizacional. O Estágio deverá ser realizado por estudantes que não têm experiência na área de RH, sendo o Trabalho de Projeto/Dissertação efetuado por alunos que já têm experiência profissional na área de RH.

OA1. Diagnosticar problemas em contexto organizacional;

OA2. Planear a solução, bem como identificar os instrumentos (e sua construção) necessários à sua concretização;

OA3. Demonstrar uma conduta ética no contato com a organização/empresa e em relação a todos os seus colaboradores, bem como ao tratamento dos dados confidenciais que tiver acesso;

OA4. Apresentar o Relatório de Trabalho de Projeto ou o Relatório de Estágio, relatando o estudo de caso ou a intervenção específica, respeitando as normas de redação

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

This Course Unit This UC aims to develop skills for analyzing and solving concrete organizational problems (case study) in the area of HRM and Organizational Intervention. The internship must be carried out by students who have no experience in the HR area, and the Project Work is carried out by students who already have professional experience in the HR area.

OA1. Diagnosing problems in an organisational context;

OA2. Plan the solution and identify the instruments (and their construction) necessary for its implementation;

OA3. Demonstrate ethical conduct in contact with the organisation/company and in relation to all its employees, as well as in the treatment of confidential data that has access;

OA4. Present the Project Work Report or the Internship Report, reporting on the case study or the specific intervention, respecting the writing rules.

4.4.5. Conteúdos programáticos:

Esta UC tem por objetivo auxiliar os estudantes durante o Projeto/Dissertação ou Estágio, dando resposta a questões concretas que possam surgir na relação com a organização/empresa em que o estudo de caso está a ser realizado. Deste modo, os conteúdos podem sempre ser adaptados às necessidades específicas dos estudantes, existindo, no entanto, um conjunto de conteúdos mínimo a discutir com os alunos, durante o seu acompanhamento:

CP1. Identificação e definição do problema de intervenção/investigação

CP2. Procura ativa e criativa de formas de intervenção/ação adaptadas à realidade de cada organização/empresa

CP3. Conduta ética de um profissional na área de RH

CP4. Construção do relatório de Projeto/Dissertação/Estágio perante normas de redação e discussão

4.4.5. Syllabus:

This Course Unit aims to assist students during the Project or Internship by answering concrete questions that may arise in the relationship with the organisation/company in which the case study is being conducted. In this way, the contents can always be adapted to the specific needs of the students, but there is a minimum set of contents to discuss with the students during their follow-up:

CP1. Identification and definition of the intervention/research problem

CP2. Active and creative search for forms of intervention/action adapted to the reality of each organization/company

CP3. Ethical conduct of a professional in the HR area

CP4. Construction of the Project/Dissertation/Internship Report before rules for writing and discussion

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

CP1. OA1

CP2. OA2

CP3. OA3

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

- S1. LO1
- S2. LO2
- S3. LO3
- S4. LO4

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- *Acompanhamento individualizado e em grupo das questões relativas ao estudo de caso/intervenção organizacional em curso;*
- *Metodologia Expositiva – Apresentação dos conteúdos programáticos considerados;*
- *Metodologia Ativa – Realização autónoma do estudo de caso durante o Projeto/Estágio e contínua apresentação do desenvolvimento do mesmo.*

Avaliação final do Relatório de Projeto/Estágio e da apresentação pública e defesa do Relatório.

4.4.7.Teaching methodologies (including students' assessment):

- *Individual and group follow-up of the questions concerning the ongoing case study/organisational intervention;*
- *Expositive Methodology - Presentation of the programmatic contents considered;*
- *Active Methodology - Autonomous realization of the case study during the Project/Internship and continuous presentation of its development.*

Evaluation of the Project/ Internship Report and the public presentation and defense of the Report.

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

As metodologias de ensino cobrem os OA pelas sessões de acompanhamento e apresentação de conteúdos, bem como pela realização de trabalho autónomo na empresa pelo aluno.

4.4.8.Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies cover the LO for the follow-up sessions and content presentation, as well as for the autonomous work done by the student in the organisation.

4.4.9.Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

American Psychological Association (2010). Publication Manual [Pub Manual] of the American Psychological (Psych) Association Sixth (6th) Edition. Washington, DC: APA.

Klimoski, R. , Dugan, B., Messikomer, C., & Chicchio, F. (2014). Advancing human resource project management (J-B SIOP Professional Practice Series). New York, NY: Pfeiffer

Roberts, C. M. (2010). The Dissertation Journey: A Practical and Comprehensive Guide to Planning, Writing, and Defending Your Dissertation. Newbury Park, CA: Corwin.

Turabian, K.L. (2013). A manual for writers of research papers, theses, and dissertations. Chicago: University of Chicago.

Mapa IV - Opção 1 - Promoção da Saúde e Bem-Estar Organizacional

4.4.1.1.Designação da unidade curricular:

Opção 1 - Promoção da Saúde e Bem-Estar Organizacional

4.4.1.1.Title of curricular unit:

Optional 1- Health Promotion and Organizational Wellbeing

4.4.1.2.Sigla da área científica em que se insere:

CSC - 310

4.4.1.3.Duração:

Semestral

4.4.1.4.Horas de trabalho:

150

4.4.1.5.Horas de contacto:

30

4.4.1.6.ECTS:

6

4.4.1.7.Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7.Observations:

<no answer>

4.4.2.Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Marina Alexandra Diogo Carvalho

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

<sem resposta>

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

A conclusão desta UC permitirá ao aluno ser capaz de:

- OA1. Analisar de forma crítica as vantagens de promover a saúde no trabalho, bem como as consequências de não o fazer;*
- OA2. Identificar modelos de saúde e bem-estar no trabalho;*
- OA3. Reconhecer fatores promotores de saúde e bem-estar no trabalho;*
- OA4. Planear estratégias de intervenção para a promoção da saúde e bem-estar no trabalho.*

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

Completion of this course will enable the students to be able to:

- LO1. Critically analyze the advantages of promoting health at work, as well as the consequences of not doing so;*
- LO2. Identify models of health and well-being at work;*
- LO3. Recognize factors promoting health and well-being at work;*
- LO4. Plan intervention strategies for the promotion of health and well-being at work.*

4.4.5.Conteúdos programáticos:

CP1. Ambientes de trabalho promotores da saúde e bem-estar

- 1.1. Definição de conceitos*
- 1.2. Benefícios individuais e laborais*
- 1.3. Riscos associados a ambientes não saudáveis*
- CP2. Planeamento e implementação de locais de trabalho saudáveis*
- 2.1. Teorias de promoção da saúde e bem-estar organizacionais*
- 2.2. Construção de uma cultura e clima de saúde organizacional*
- CP3. Promoção da saúde e bem-estar no trabalho*
- 3.1. Desenvolvimento de programas*
- 3.2. Avaliação da intervenção*

4.4.5.Syllabus:

- S1. Work environments promoting health and well-being*
- 1.1 Definition of concepts*
- 1.2 Individual and labour benefits*
- 1.3 Risks associated with unhealthy environments*
- S2. Planning and implementation of healthy workplaces*
- 2.1 Theories of organizational health promotion and welfare*
- 2.2 Building an organizational health culture and climate*
- S3. Promoting health and well-being at work*
- 3.1 Programme development*
- 3.2 Evaluation of the intervention*

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

*CP1: OA1; OA2;
CP2: OA1; OA2;
CP3: OA3; OA4
CP4: OA3; OA4*

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

*S1: LO1; LO2;
S2: LO1; LO2;
S3: LO3; LO4
S4: LO3; LO4*

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso e discussões de grupo sobre programas de promoção da saúde e bem-estar; b) autoestudo – análise crítica de artigos de revisão de literatura e sua apresentação; c) realização, apresentação e defesa de trabalho prático sobre o desenvolvimento de um programa de promoção da saúde numa organização/empresa. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação dos quadros teóricos de base e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área disciplinar. Avaliação Contínua: (a) Trabalho prático de grupo (45% dos quais 10% será avaliado pela organização onde foi realizado o trabalho); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%). Exame Final: Inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua, conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies and group discussions on health promotion and welfare programmes; b) self-study - critical analysis of literature review articles and their presentation; c) carrying out, presenting and advocating for practical work on the development of a health promotion programme in an organisation/company. Expositive and interrogative methods, for the presentation of basic theoretical frameworks and acquisition of skills in identifying key issues in this disciplinary area.

Continuous Evaluation: (a) Practical group work (45% of which 10% will be assessed by the organisation where the work was done); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%). Final Exam: No positive classification in the continuous assessment regime, leads to the final written exam regime (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas estão relacionadas com os objetivos de aprendizagem da seguinte maneira:

- *Metodologias expositivas relacionadas sobretudo com os OA1 e OA2*
- *Metodologias ativas relacionadas sobretudo com os OA3 e OA4*

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies considered are related to the learning outcomes as follows:

- *Expositive methodologies related mainly to LO1 and LO2*
- *Active methodologies mainly related to LO3 and LO4*

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (Eds.). (2019). Creating Psychologically Healthy Workplaces. Edward Elgar Publishing.

Cartwright, S. & Cooper, C.L. (2009). The Oxford Handbook of Organizational Well-being. Oxford University Press.

Jain, A., Leka, S. & Zwetsloot G. I.J.M. (2018). Managing Health, Safety and Well-Being: Ethics, Responsibility and Sustainability. UK: Springer.

West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. The Lancet, 388(10057), 2272-2281.

Mapa IV - Opção 2 - Empreendedorismo e Inovação

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Opção 2 - Empreendedorismo e Inovação

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Empreendedorism and Innovation

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

CSC - 310

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

No âmbito da UC, serão convidados profissionais de empresas com o intuito de, em aula, partilharem a sua experiência como empreendedores, destacando boas e más práticas e os impactos na envolvente.

4.4.1.7. Observations:

At the course unit, professionals from companies will be invited to share their experience as entrepreneurs, highlighting good and bad practices and the external impacts.

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Américo da Conceição Mateus

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

<sem resposta>

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

OA1. Identificar os contextos facilitadores de empreendedorismo e inovação

OA2. Identificar perfis e tipos de empreendedores

- OA3. Reconhecer as etapas de um processo de empreendedorismo
OA4. Analisar de forma crítica a relação do Empreendedorismo com outros temas

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- LO1. Identify the enabling environments of entrepreneurship
LO2. Identify profiles and types of entrepreneurs
LO3. Recognize the steps of an entrepreneurship process
LO4. Critically analyze the relationship between entrepreneurship and other topics

4.4.5. Conteúdos programáticos:

- CP1. Empreendedorismo – noção e contextualização
1.1. Conceitos e criticidade do empreendedorismo e da inovação
1.2. Determinantes do empreendedorismo
1.3. A procura de oportunidades
- CP2. Perfil e tipos de empreendedores
2.1. O mindset associado ao empreendedorismo e a acção
2.2. Tipos de empreendedores
2.3. O indivíduo como inovador e empreendedor e o Governo
- CP3. Etapas do processo
3.1. O modelo do empreendedorismo
3.2. O ciclo do desenvolvimento empreendedor
3.3. Criação de empresas, plano de negócios, recursos necessários e financiamento
- CP4. Empreendedorismo e temas emergentes
4.1. A importância do empreendedorismo no mundo
4.2. Desenvolvimento económico e desenvolvimento integrado
4.3. A responsabilidade social e sustentabilidade no empreendedorismo

4.4.5. Syllabus:

- CP1. Entrepreneurship - notion and contextualization
1.1 Concepts and criticality of entrepreneurship and innovation
1.2 Determinants of entrepreneurship
1.3 The search for opportunities
- CP2. Profile and types of entrepreneurs
2.1. The mindset associated with entrepreneurship and action
2.2 Types of entrepreneurs
2.3. The individual as an innovator and entrepreneur and the Government
- CP3. Stages of the process
3.1. The model of entrepreneurship
3.2. The cycle of entrepreneurial development
3.3. Company creation, business plan, necessary resources and financing
- CP4. Entrepreneurship and emerging themes
4.1. The importance of entrepreneurship in the world
4.2. Economic development and integrated development
4.3 Social responsibility and sustainability in entrepreneurship

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

- CP1. OA1
CP2. OA2
CP3. OA3
CP4. OA4

4.4.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

- S1. LO1
S2. LO2
S3. LO3
S4. LO4

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método ativo: a) estudos de caso, incluindo os apresentados pelos convidados de empresas, e discussões de grupo; b) pesquisa bibliográfica e autoestudo; c) Análise e discussão de artigos científicos relacionados com empreendedorismo e inovação; d) realização e defesa de trabalhos práticos em contexto organizacional. Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação e reflexão sobre os quadros teóricos de base.
Avaliação Contínua: (a) Trabalhos práticos (45%); (b) Teste individual escrito (40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%).
Exame Final: A inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

Active method: a) case studies, including those presented by company guests, and group discussions; b) bibliographic research and self-study; c) analysis and discussion of scientific articles related to entrepreneurship and innovation; d) realization and defense of practical work in organizational context. Expositive and interrogative methods, for the presentation and reflection on the basic theoretical frameworks.

Continuous Evaluation: (a) Practical work (45%); (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%).

Final Exam: The inexistence of positive classification in the continuous evaluation regimen leads to the final written exam regimen (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas pretendem promover os objetivos de aprendizagem de forma progressivamente mais aprofundada e participativa. Deste modo, a exposição teórica dos conteúdos sobre os temas da UC dá lugar a discussões de grupo (para aplicação específica do conhecimento), a estudos de caso (com situações empresariais específicas, incluindo as que forem apresentadas pelos profissionais convidados, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e consequente procura e conceção de soluções), à pesquisa bibliográfica e auto-estudo, que aprofundam e solidificam os conhecimentos adquiridos (permitindo gizar uma possível aplicação prática), a debates críticos de artigos científicos (associando a temática do empreendedorismo e inovação com a investigação científica), tendo como corolário a aplicação prática da aprendizagem num projeto de empreendedorismo, através dos trabalhos práticos e respetiva defesa.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The considered teaching methodologies aim to promote the learning objectives in a progressively deeper and more participative way. In this light, the theoretical exposition of contents of the course themes gives rise to group discussions (for specific application of knowledge), case studies (with specific business situations, including those presented by the invited professionals, enabling the training of critical analysis skills and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions), self-study and research sources, which deepens and solidifies the knowledge acquired (allowing a possible practical application), critical debates of scientific articles (associating the issues about entrepreneurship and innovation with scientific research), having as a corollary the practical application of in a entrepreneurship project, through the practical works and its defense.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Carvalho, L., & Gomes, T. (2015). Empreendedorismo: Uma Visão Global e Integradora. Edições Sílabo.

Corrales-Estrada, M. (Ed.) (2019). Innovation and Entrepreneurship: A New Mindset for Emerging Markets. UK: Emerald Publishing.

Hisrich, R. D., Peters, M. P. e Shepherd, D. A., (2020), Entrepreneurship, 11th Edition . New York: McGraw-Hill

Keyhani M, Lévesque M. (2016). The equilibrating and disequilibrating effects of entrepreneurship: Revisiting the central premises. Strategic Entrepreneurship Journal, March Special Issue 10(1):65-88

Mações, M.A.R. (2017). Empreendedorismo, Inovação e Mudança Organizacional. Actual Editora.

Reuber, A. R. (2018). International Entrepreneurship: The Pursuit of Opportunities across National Borders. Palgrave Macmillan.

Sakar, Soumodip (2014). Empreendedorismo e Inovação, 3ª Edição. Escolar Editora

Mapa IV - Opção 3 - Design Thinking for HR Transformation

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Opção 3 - Design Thinking for HR Transformation

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Optional Unit 3 - Design Thinking for HR Transformation

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

CSC - 310

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

Design Thinking é hoje a estratégia mais discutida para alavancar inovação em negócios e no desenvolvimento de produtos. Considerado pela revista Forbes como “uma estrutura unificada de inovação”, promove uma verdadeira mudança de mentalidade. Seu ROI se reflete na agilidade ao enfrentar problemas emergentes, na habilidade em alcançar o usuário, no fortalecimento das equipas na considerável economia ao acelerar o processo de inovação e antecipação de possíveis erros.

4.4.1.7.Observations:

Design Thinking is currently the single most discussed strategy to leverage innovation in business and product development. Considered by Forbes magazine as “a unified framework for innovation”, it works as a real mindset changer. It’s ROI reflects on the agility to tackle emerging problems, the ability to reach the user and strengthen team building, and the considerable savings in accelerating innovation process and anticipating possible errors.

4.4.2.Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Gabriel Henrique Torres do Patrocínio

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

<sem resposta>

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

*OA1. Identificar as origens e potencialidades do Design Thinking (DT)
OA2. Reconhecer as etapas do processo
OA3. Utilizar as técnicas e ferramentas do DT
OA4. Saber conduzir um processo de DT*

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

*LO1. Identify the origins and potentialities of Design Thinking (DT)
LO2. Recognize Process Steps
LO3. Use DT techniques and tools
LO4. Know how to conduct a DT process*

4.4.5.Conteúdos programáticos:

*CP1. Origens e definição de Design Thinking
CP2. Âmbito de aplicação
CP3. Etapas
CP4. Técnicas e Ferramentas
CP5. Aplicação prática do Design Thinking*

4.4.5.Syllabus:

*S1. Origins and definition of Design Thinking
S2. Scope of application
S3 Phases
S4. Techniques and Tools
S5. Practical application of Design Thinking*

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

*CP1. OA1
CP2. OA1
CP3. OA2
CP4. OA3
CP5. OA4*

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit’s intended learning outcomes:

*S1. LO1
S2. LO1
S3. LO2
S4. LO3
S5. LO4*

4.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Métodos expositivo e interrogativo, para a apresentação dos quadros teóricos de base e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área disciplinar.

Método ativo: a) utilização de estudos de caso e discussões de grupo, possibilitando o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e consequente procura e conceção de soluções; b) autoestudo - para aprofundamento dos conhecimentos adquiridos e possível aplicação prática; c) realização, apresentação e defesa de trabalhos práticos em contexto e na realidade empresarial, para identificação de oportunidades de melhoria e propostas de intervenção.

Avaliação Contínua: (a) Trabalhos práticos (individuais e de grupo) 45%; (b) Teste individual escritos(40%); (c) Participação ativa e realização de trabalhos em aula (15%).

Exame Final: Inexistência de classificação positiva no regime de avaliação contínua, conduz ao regime de exame final escrito (100%).

4.4.7.Teaching methodologies (including students’ assessment):

Expositive and interrogative methods, for the presentation of basic theoretical frameworks and acquisition of skills to identify key issues in this disciplinary area. Active method: a) use of case studies and group discussions, enabling the training of skills of critical

analysis and problematization of concrete situations and consequent search and design of solutions; b) self-study - for deepening the knowledge acquired and possible practical application; c) carrying out, presenting and defending practical work in context and business reality, to identify opportunities for improvement and proposals for intervention. Continuous Evaluation: (a) Practical work (individual work and group work) 45%; (b) Individual written test (40%); (c) Active participation and work in class (15%). Final Exam: No positive classification in the continuous assessment regime, leads to the final written exam regime (100%).

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

As metodologias de ensino consideradas estão relacionadas com os objetivos de aprendizagem:

- Metodologias expositivas relacionadas com todos os OA
- Metodologias ativas relacionadas com todos os AO

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

The teaching methodologies considered are related to the learning outcomes:

- Expository methodologies related to all LO's
- Active methodologies related to all LO's

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*. NY: HarperCollins.

Cavalcanti, C. C. (2016). *Design Thinking na Educação Pesencial, a Distância e Corporativa*. SP: Saraiva.

Kolko, J. (2014). *Do Design Thinking ao Design Doing*. SP: M.Books.

Liedtka, J., King, A., & Bennet, K. B. (2013). *Solving problems with Design Thinking: ten stories of what works*. NY: Columbia University Press.

Liedtka, J. & Ogilvie, T. (2011). *Designing for Growth*. NY: Columbia University Press.

Lupton, E. (2011). *Graphic Design Thinking*. NY: Princeton Architectural Press.

Melo, A., & Abelheira, R. (2015). *Design Thinking & Thinking Design: Metodologia, ferramentas e reflexões sobre o tema*. SP: Novatec.

Moote, I. (2013). *Design Thinking for Strategic Innovation What They Can't Teach You at Business or Design School*. NY: Wiley.

Mapa IV - Opção 4- Ética, Responsabilidade Social, Sustentabilidade

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Opção 4- Ética, Responsabilidade Social, Sustentabilidade

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Optional Unit - Ethics, Social Responsibility and Sustainability

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

CSC - 310

4.4.1.3. Duração:

Semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7. Observations:

<no answer>

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Luiz Camargo Guerrazzi

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

<sem resposta>

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

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

4.4.4.Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

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

4.4.5.Conteúdos programáticos:

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

4.4.5.Syllabus:

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

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

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

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

4.4.6.Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

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

- LG1 - S1; S3
- LG2 - S2; S3
- LG3 - S2; S3; S4

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

ME1. Exposição teórica dos principais conteúdos programáticos (CP);
ME2. Instrução por pares;
ME3. Análise e discussão de casos de ensino;
ME4. Aprendizagem baseada em problemas.

Avaliação:

- Estudos de caso ao longo do curso (40%);
- Trabalhos em grupo – apresentações e trabalho final (40%);
- Participação ativa e engajamento nas aulas (20%).

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

TM1. Theoretical exposition of the main contents of the Syllabus (S);
TM2. Peer instruction;
TM3. Analysis and discussion of teaching cases;
TM4: Problem-based learning.

Evaluation:

- Case Studies according to development of the content (40%);
- Group assignment - presentations and final assignment (40%);
- Active participation and engagement during classes (20%).

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

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

OA1: ME1; ME2
OA2: ME1; ME2; ME3
OA3: ME1; ME2; ME3
OA4: ME1; ME4

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

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

LG1: TM1; TM2
LG2: TM1; TM2; TM3
LG3: TM1; TM2; TM3
LG4: TM1; TM4

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Ferrell, O.C., Fraedrich, J. e Ferrell, L. (2015). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (10th edition). Cengage Learning.
Canon, T. (2012). *Corporate Responsibility: Governance, Compliance and Ethics in a sustainable Environment* (2. Ed.). London: Pearson.

Mapa IV - Métodos e técnicas avançadas de investigação e tratamento estatístico

4.4.1.1. Designação da unidade curricular:

Métodos e técnicas avançadas de investigação e tratamento estatístico

4.4.1.1. Title of curricular unit:

Advanced methods and techniques of research and statistical treatment

4.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

310

4.4.1.3. Duração:

semestral

4.4.1.4. Horas de trabalho:

150

4.4.1.5. Horas de contacto:

30

4.4.1.6. ECTS:

6

4.4.1.7. Observações:

<sem resposta>

4.4.1.7. Observations:

<no answer>

4.4.2. Docente responsável e respetiva carga letiva na Unidade Curricular (preencher o nome completo):

Luiz Camargo Guerrazzi

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

<sem resposta>

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

- OA1. Refletir de forma crítica sobre questões inerentes à investigação em GRH*
- OA2. Distinguir os desafios inerentes à natureza qualitativa ou quantitativa da investigação científica em GRH*
- OA3. Conhecer e saber pesquisar informação científica nas principais bases de dados*
- OA4. Planear um desenho de investigação em GRH de acordo com as suas diferentes fases*
- OA5. Construir instrumentos de recolha de dados*
- OA6. Tratar dados estatísticos tendo por base o programa SPSS*
- OA7. Efetuar análise estatísticas e interpretar os dados*

4.4.4. Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students):

- LO1. Critically reflect on issues inherent in HRM research*
- LO2. Distinguish the challenges inherent in the qualitative or quantitative nature of HRM scientific research*
- LO3. Knowing and researching scientific information in the main databases*
- LO4. Plan a research design in GRH according to its different phases*
- LO5. Building data collection tools*
- LO6. Processing of statistical data based on the SPSS programme*
- LO7. Perform statistical analysis and interpret data*

4.4.5. Conteúdos programáticos:

- CP1. Aspectos críticos da Investigação em GRH*
- CP2. Natureza de diferentes tipos de pesquisa (Quantitativa e Qualitativa)*
- CP3. Métodos de amostragem*
- CP4. Etapas do processo de investigação científica*
- CP5. Construção de instrumentos de recolha de informação*
- CP6. Gestão da recolha de informação – bases de dados científicas*
- CP7. Tratamento estatístico – programas estatísticos (e.g. SPSS)*
- CP8. Análise descritiva de dados*
- CP9. Análise multivariada*

4.4.5. Syllabus:

- S1. Critical Aspects of HRM Research*
- S2. Nature of different types of research (Quantitative and Qualitative)*
- S3. Sampling Methods*
- S4. Scientific research steps*
- S5. Construction of information gathering tools*
- S6. Managing information collection -Scientific data bases*
- S7. Statistical data treatment - statistical programs (e.g. SPSS)*
- S8. Descriptive data analysis*
- S9. Multivariate data analysis*

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

Esta unidade curricular visa desenvolver competências de investigação científica quer ao nível do planeamento da pesquisa, quer ao nível do tratamento dos dados estatísticos, fazendo corresponder os conteúdos programáticos (CP) aos objetivos de aprendizagem (OA):

- CP1. OA1; OA2;*
- CP2. OA3; OA4;*
- CP3. OA3; OA4*
- CP4. OA3; OA4*
- CP5. OA4; OA5*
- CP6. OA5; OA6*
- CP7. OA5; OA6*
- CP8. OA5; OA6*

4.4.6. Evidence of the syllabus coherence with the curricular unit's intended learning outcomes:

This curricular unit aims to develop scientific research skills in terms of research planning and statistical data processing, matching the syllabus (S) to the learning outcomes (LO):

S1. LO1; LO2;
S2. LO3; LO4;
S3. LO3; LO4
S4. LO3; LO4
S5. LO4; LO5
S6. LO5; LO6
S7. LO5; LO6
S8. LO5; LO6
S7. LO5; LO6
S8. LO5; LO6

4.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Para o cumprimento dos objetivos de aprendizagem (AO) serão utilizadas as seguintes metodologias:

- *Expositiva - para apresentação dos conteúdos programáticos;*
- *Ativa – pelo planeamento de uma pesquisa científica na área da GRH, ensaiar uma recolha de dados e seu respetivo tratamento estatístico.*

Avaliação Contínua: Teste escrito (45%); (b) Trabalho individual de pesquisa (40%); Participação ativa nos exercícios práticos e trabalhos propostos em aula (15%).

Avaliação final: exame escrito no valor de 100%.

4.4.7. Teaching methodologies (including students' assessment):

To achieve the learning outcomes (LO) the following methodologies will be used:

- *(EM) Expositive - for presentation of the syllabus;*

- *(AM) Active – Students' planning a scientific research in the area of HRM, testing a data collection and its statistical treatment.*

Continuous Evaluation: Written test (45%); final individual work (40%); active participation in practical exercises and proposed class work; Individual research work (50%); Final individual work (40%); Active participation in practical exercises and proposed class work (15%).

Final assessment: 100% written exam.

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

De acordo com os objetivos de aprendizagem (AO) a metodologia expositiva (ME) pretende promover um conhecimento de base sobre as temáticas. Posteriormente pela promoção de uma pesquisa ativa (MA) por parte dos alunos, será possível desenvolver as competências de realização de uma pesquisa, pela recolha e tratamento dos dados estatísticos.

4.4.8. Evidence of the coherence between the teaching methodologies and the intended learning outcomes:

According to the learning outcomes (LO) the expositive methodology (EM) aims to promote a basic knowledge about the themes.

Subsequently, by promoting active research by students (AM), it will be possible to develop research skills by collecting and processing statistical data.

4.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

Anderson, V. (2013). Research methods in human resource management: investigating a business issue. Kogan Page Publishers.

George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference. (15th Edition). Taylor & Francis.

Saunders, M. N., Lewis, P., Thornhill, A. (2019). Research Methods for Business Students. Harlow: Pearson Education.

4.5. Metodologias de ensino e aprendizagem

4.5.1. Adequação das metodologias de ensino e aprendizagem aos objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) definidos para o ciclo de estudos:

Participativas e ativas indicadas para o treino de competências de análise crítica e problematização de situações concretas e procura e conceção de soluções no contexto de situações empresariais reais. Estas metodologias promovem o envolvimento integral do aluno na interiorização rápida e consistente de conhecimentos pelas realidades vividas, e sua aplicação a situações futuras.

Expositivas e interrogativas, na apresentação de quadros teóricos e aquisição de competências de identificação das questões-chave desta área disciplinar, facultando de forma rápida matérias complexas que necessitam de ser compreendidas como base para atuação futura. Sendo sempre consideradas em complemento com as metodologias precedentes.;

Autoestudo pela dedicação individual para aprofundamento dos conhecimentos adquiridos e possível aplicação prática. A ser incentivado para criar autonomia, hábitos de pesquisa, reflexão, proatividade na procura de informação necessária ao problema/situação a dar resposta.

4.5.1. Evidence of the teaching and learning methodologies coherence with the intended learning outcomes of the study programme:

Participative/active methodologies indicated for the training of skills in critical analysis and problem-solving of concrete situations and search and design of solutions in the context of real business situations. These methodologies promote the integral involvement of the student in the fast and consistent internalization of knowledge to lived realities, and its application to future situations.

Expository/interrogative methodologies, in the presentation of theoretical frameworks and acquisition of skills to identify the key issues in this disciplinary area, providing quickly complex subjects that need to be understood as a basis for future action. Always being considered as a complement to the previous methodologies;

Self-study through individual dedication to deepening the acquired knowledge and possible practical application. To be encouraged to create autonomy, research habits, reflection, proactivity in the search for information necessary for the problem to be answered.

4.5.2. Forma de verificação de que a carga média de trabalho que será necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS:

Os ECTS foram pensados de forma equilibrada nos diferentes semestres e foram consideradas as HT de contato e pessoais necessárias aos estudantes. As UCs foram definidas em função dos resultados esperados, das competências a adquirir e da formação

de base específica exigida e que privilegiam uma sólida formação e a otimização de recursos da IES. O número ECTS por UC foi estimado tendo por base o número total de HT previsto para cada UC considerando a área científica do ciclo de estudos e a sua proporção no n.º total de horas de trabalho e de unidades de crédito dessa área científica. Na fixação de ECTS foram ainda consideradas as práticas de outras IES na área e em unidades curriculares similares.

4.5.2.Means to verify that the required students' average workload corresponds the estimated in ECTS.:

The ECTS were thought out in a balanced way in the different semesters and were considered the contact and personal HT needed for the students. The PAs were defined according to the expected results, the skills to be acquired and the specific basic training required and which favor a solid training and optimization of HEI resources. The ECTS number per UC was estimated based on the total number of HTs predicted for each UC considering the scientific area of the study cycle and its proportion in the total number of working hours and credit units of that scientific area. In setting ECTS, the practices of other HEIs in the area and in similar curricular units were also considered.

4.5.3.Formas de garantia de que a avaliação da aprendizagem dos estudantes será feita em função dos objetivos de aprendizagem da unidade curricular:

Cada UC recorrerá a diversas formas de avaliação que poderão ser adaptadas à especificidade dos conteúdos e seus objetivos, no entanto a avaliação das aprendizagens terá de ter em conta as competências gerais e específicas previstas no âmbito da orientação profissionalizante deste mestrado. Algumas formas de avaliação das aprendizagens consideradas terão em conta os seguintes instrumentos:

- *Testes escritos para avaliação da aquisição, integração e a sistematização dos conhecimentos teóricos;*
- *Estudos de caso e exercícios práticos que envolvem apresentação/discussão, facultam a avaliação da capacidade de integração teórica/prática das temáticas em análise;*
- *A avaliação dos trabalhos práticos de grupo (em contexto empresarial real) seguem grelhas específicas de critérios objetivos, garantindo o rigor e a transparência na avaliação;*
- *Participação das empresas parceiras na avaliação dos trabalhos práticos, nas diversas UC's.*

4.5.3.Means of ensuring that the students assessment methodologies are adequate to the intended learning outcomes:

Each Course Unit will use different forms of evaluation that can be adapted to the specificity of the contents and their objectives, however the evaluation of learning will have to take into account the general and specific competences foreseen within the professional orientation of this Masters. Some forms of assessment of learning considered will take into account the following instruments:

- *Written tests for the evaluation of the acquisition, integration and systematisation of theoretical knowledge;*
- *Case studies and practical exercises involving presentation/discussion, providing the evaluation of the theoretical/practical integration capacity of the subjects under analysis;*
- *The evaluation of practical group work (in a real business context) follows specific grids of objective criteria, ensuring accuracy and transparency in the evaluation;*
- *Participation of the partner companies in the evaluation of the practical work, in the different Course Units*

4.5.4.Metodologias de ensino previstas com vista a facilitar a participação dos estudantes em atividades científicas (quando aplicável):

Na semana de imersão estão previstos vários seminários sobre conhecimentos relevantes para a realização futura do curso de mestrado. Deste modo, estão previstos workshops de Escrita de artigos e relatórios científicos; Consulta de bases de dados e realização de revisão de literatura; Introdução básica à metodologia de investigação no âmbito da área de Recursos Humanos; Técnicas de comunicação e apresentação de trabalhos científicos e técnicos. Estes workshops funcionarão como um curso introdutório de nivelamento de conhecimentos de base para facilitar a realização das UC's do mestrado, dado que os alunos podem vir de áreas científicas diversificadas.

4.5.4.Teaching methodologies that promote the participation of students in scientific activities (as applicable):

During the immersion week, several seminars on relevant knowledge are planned for the future realization of the master's course. In this way, workshops on Writing articles and scientific reports are planned; Consultation of databases and literature review; Basic introduction to the research methodology in the Human Resources area; Communication techniques and presentation of scientific and technical works. These workshops will act as an introductory course for leveling basic knowledge to facilitate the realization of the UC's of the master's degree, given that students may come from diverse scientific areas.

4.6. Fundamentação do número total de créditos ECTS do ciclo de estudos

4.6.1.Fundamentação do número total de créditos ECTS e da duração do ciclo de estudos, com base no determinado nos artigos 8.º ou 9.º (1.º ciclo), 18.º (2.º ciclo), 19.º (mestrado integrado) e 31.º (3.º ciclo) do DL n.º 74/2006, de 24 de março, com a redação do DL n.º 65/2018, de 16 de agosto:

O Decreto Lei n.º 65/2018 estabelece que no ensino universitário, o ciclo de estudos conducente ao grau de mestre tem 90 a 120 créditos e uma duração normal compreendida por 3 e 4 semestres curriculares de trabalho dos alunos. Com base nestas recomendações, o presente 2º Ciclo segue as normas aconselhadas para um mestrado profissionalizante, com 90 ECTS, e uma duração de 3 semestres. O ciclo de estudos integra dois semestres de especialização curricular e um semestre destinado à realização de um estágio supervisionado e de uma investigação científica, baseando o n.º de créditos no tipo de horas de contacto (tutorias, projetos e trabalhos, etc.) e de trabalho (nas unidades curriculares, atividades de aprendizagem e avaliação).

4.6.1.Justification of the total number of ECTS credits and of the duration of the study programme, based on articles 8 or 9 (1st cycle), 18 (2nd cycle), 19 (integrated master) and 31 (3rd cycle) of DL no. 74/2006, republished by DL no. 65/2018, of August 16th:

Decree Law n.º 65/2018 establishes that in university education, the cycle of studies leading to the master's degree has 90 to 120 credits and a normal duration comprised by 3 and 4 curricular semesters of students' work. Based on these recommendations, the present 2nd Cycle follows the recommended standards for a professional master's degree, with 90 ECTS, and a duration of 3 semesters. The study cycle includes two semesters of curricular specialization and one semester for supervised internship and scientific research, based on the number of credits on the type of contact hours (tutorials, projects and works, etc.) and work (in the curricular units, learning and evaluation activities).

4.6.2. Forma como os docentes foram consultados sobre a metodologia de cálculo do número de créditos ECTS das unidades curriculares:

A participação ativa dos docentes neste processo foi formalmente assegurada através dos órgãos estatutariamente previstos, bem como através da sua consulta por meio da realização de reuniões de reflexão e da criação de grupos de trabalho específicos. Complementarmente, tem-se procedido semestralmente à realização de reuniões gerais de docentes por forma a avaliar o seu grau de conhecimento e apreciação acerca do número de horas de trabalho dedicado a cada unidade curricular. Nesta avaliação, os docentes têm em consideração a experiências de lecionação em outros cursos de 2º Ciclo na mesma área de especialização. Foram também auscultados docentes que, embora não formalmente afetos a este ciclo de estudos agora proposto, colaboram com o mesmo

4.6.2. Process used to consult the teaching staff about the methodology for calculating the number of ECTS credits of the curricular units:

The active participation of the academic staff in this process was formally concluded through the academic organs, as well as through their consultation in reflexion meetings, and also through the creation of specific work groups. On the other hand, there have been semestral general meetings of the academic staff in such a way as to ensure the academic staff's knowledge and appreciation about the number of working hours devoted to each unit. In this evaluation, teachers take into account the teaching experiences in other 2nd Cycle Courses in the same area of specialisation. Teachers who, although not formally affected by this Cycle of Studies now proposed, collaborate with.

4.7. Observações

4.7. Observações:

As Unidades Curriculares de opção permitem ao aluno escolher uma UCs entre as 4 indicadas ou outra a definir anualmente pelo Conselho Científico.

4.7. Observations:

The optional Curriculum Units allow the student to choose between the 4 indicated or another Curricular Unit to be defined annually by the Scientific Council.

5. Corpo Docente

5.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação da implementação do ciclo de estudos.

5.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação da implementação do ciclo de estudos.

Carla Filipa Gomes da Costa

Albino Pedro dos Anjos Lopes

5.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

5.3. 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 regime	Informação/ Information
Carla Filipa Gomes da Costa	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		GEstão e Desenvolvimento de GRH -345	100	Ficha submetida
Maria Lígia Jardim do Nascimento Pires Brás	Assistente convidado ou equivalente	Mestre		311 - Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações	100	Ficha submetida
Luiz António de Camargo Guerrazzi	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Estratégia	100	Ficha submetida
Albino Pedro dos Anjos Lopes	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		Gestão - CNAEF 345	100	Ficha submetida
Sandra Patrícia Araújo Bento	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Psicologia do trabalho- 311	100	Ficha submetida
Vanessa Vasconcelos Scazziota	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Gestão/Administração de Empresas- CNAEF 345	100	Ficha submetida
Américo da Conceição Mateus	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	CTC da Instituição proponente	345. Gestão	100	Ficha submetida
Ana Catarina Sá Gomes de Melo Matos Salgado	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Direito -CNAEF - 380	50	Ficha submetida
Carlos Isidoro Lopez-Cano Vieira	Professor Associado ou equivalente	Doutor		Gestão empresas -345	100	Ficha submetida
Gabriel Henrique Torres do Patrocínio	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Design - 214	100	Ficha submetida
José António Lopes Coelho	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		DIREITO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL - 380	100	Ficha submetida
Marina Alexandra Diogo Carvalho	Professor Associado ou equivalente	Doutor		Psicologia - CNAEF 311	100	Ficha submetida
Mário Jorge Valente Ceítil	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Licenciado		311 - Psicologia	50	Ficha submetida

<sem resposta>

5.4. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.**5.4.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)****5.4.1.1. Número total de docentes.**

13

5.4.1.2. Número total de ETI.

12

5.4.2. Corpo docente próprio - Docentes do ciclo de estudos em tempo integral**5.4.2. Corpo docente próprio – docentes do ciclo de estudos em tempo integral.* / "Full time teaching staff" – number of teaching staff with a full time link to the institution.***

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº / No.	Percentagem / Percentage
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of teaching staff with a full time link to the institution:	11	91.666666666667

5.4.3. Corpo docente academicamente qualificado – docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor**5.4.3. Corpo docente academicamente qualificado – docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor* / "Academically qualified teaching staff" – staff holding a PhD***

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 holding a PhD (FTE):	10.5	87.5

5.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado**5.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / "Specialised teaching staff" of the study programme.**

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 holding a PhD and specialised in the fundamental areas of the study programme	6	50	12
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists not holding a PhD, with well recognised experience and professional capacity in the fundamental areas of the study programme	0	0	12

5.4.5. Estabilidade e dinâmica de formação do corpo docente.**5.4.5. Estabilidade e dinâmica de formação do corpo docente. / Stability and development dynamics of the teaching staff**

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 / Teaching staff of the study programme with a full time link to the institution for over 3 years	3	25	12
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / FTE number of teaching staff registered in PhD programmes for over one year	2	16.666666666667	12

Pergunta 5.5. e 5.6.**5.5. Procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.**

Os procedimentos encontram-se definidos no Reg. de Avaliação de Desempenho dos Docentes (<https://www.ismat.pt/pt/instituto/regulamentos.html>) . Realiza-se em períodos trienais, tendo por base objetivos anuais, nas seguintes vertentes: ensino; investigação; extensão universitária; serviço ao Instituto e gestão académica. O processo é desmaterializado, decorre em plataforma própria (@DOC), permite a interoperabilidade entre todos os intervenientes e é totalmente configurável em função das regras e parâmetros de avaliação definidos. Anualmente é definido um plano de formação para todos os docentes e constitui condição para entrada no quadro de carreira a frequência de pelo menos 30 horas de formação anuais que devem compreender as seguintes componentes: práticas pedagógicas, gestão da investigação, gestão académica. Os docentes que ainda

não concluíram doutoramento têm um plano definido para obtenção do grau sendo que a generalidade conta com apoio financeiro da entidade instituidora.

5.5. Procedures for the assessment of the teaching staff performance and measures for their permanent updating and professional development.

The procedures are defined in the Ismat Teachers' Performance Evaluation Regulation (<https://www.ismat.pt/pt/instituto/regulamentos.html>). It takes place in three-year periods, based on annual objectives, in the following areas: teaching; investigation; University Extension; service to the Institute and academic management. The process is dematerialized, runs on its own platform (@DOC), allows interoperability between all stakeholders and is fully configurable according to the defined evaluation rules and parameters. Each year a training plan is defined for all teachers and a condition for entry into the career framework is the attendance of at least 30 hours of training per year, which must comprise the following components: pedagogical practices, research management, academic management. Teachers who have not yet completed a doctorate have a defined plan for obtaining the degree and most of them have financial support from the HEI.

5.6. Observações:

No que respeita ao seu corpo docente, procurou-se uma especial adequação aos objetivos antes anunciados. Desde logo se salienta o perfil e complementaridade da equipa de coordenação do ciclo de estudos, ambos especializados na área principal do ciclo de estudos. O corpo docente nuclear é composto por doutorados experientes das áreas de especialidade, com capacidade de investigação aplicada, comprovada pela sua participação em vários projetos do Centro de Investigação transdisciplinar do ISMAT o ISHIP implementados na região do Algarve: Observatório Participativo do Turismo (em desenvolvimento 2020); Cultura Organizacional para a Criatividade (em curso com a CM Lagos): Saúde, Bem-estar & segurança (em curso com a CM Lagoa): Inovação & Empreendedorismo para Start-ups (Concurso FCT 2020). Esta proposta pretende não só uma vertente técnica forte, mas também preparar o aluno para o mercado de trabalho, sua filosofia e necessidades. Nesse sentido, procurou-se constituir uma equipa composta por docentes com forte experiência no mercado. Desta forma, a vertente profissionalizante é também assegurada por elementos do corpo docente sem grau de Doutor mas com ampla experiência profissional, por forma a implementar as metodologias de ensino que visam potenciar nos estudantes, não só, na sua vertente técnica, mas também o desenvolvimento da sua capacidade de trabalho colaborativo, em equipa, ajustado aos desafios de contexto profissional e com o rigor/eficácia na orientação apresentação de resultados para as organizações. A escolha de cada um destes docentes foi criteriosamente conseguida, respeitando múltiplos critérios

(a) técnicos, que incluem a sua identificação com a área do ciclo de estudos,

(b) KPIs (índices de produtividade científica; capacidades de organização e liderança; produtividade), (c) não-técnicos incluindo a capacidade de comunicação, de escuta e empatia, entre outras, competências que determinam a interação e o relacionamento com os pares e alunos. Sendo claro possuírem uma experiência acumulada, concretizada na produção científica relevante no domínio de conhecimento e especialidades em causa, estes docentes e investigadores possuem igualmente qualidades essenciais de comunicação, de trabalho em equipa e de networking, de motivação, de flexibilidade e de pensamento crítico, de gestão de conflitos e de adaptação a ambientes multiculturais, como o que se verifica cada vez mais no ISMAT. Igualmente importante, o conjunto de docentes – investigadores que constituem os recursos humanos e organizativos necessários à realização de investigação e desenvolvimento implicados na presente proposta estão na sua maioria (%) integrados no Quadro de Pessoal do Instituto, recentemente definido. Reconhecendo o valor da educação para o progresso e combate às desigualdades, salienta-se a contribuição para a igualdade de género no corpo docente, tendo em conta as grandes assimetrias que persistem na sociedade.

5.6. Observations:

With regard to its teaching staff, a special suitability was sought for the objectives previously announced. The profile and complementarity of the study cycle coordination team, both specialised in the main area of the study cycle, is highlighted. The nuclear faculty is composed of experienced PhD's in the areas of specialty, with applied research capacity, proven by their participation in several projects of the transdisciplinary Research Centre of ISMAT or ISHIP implemented in the Algarve region: Participatory Tourism Observatory (under development 2020); Organisational Culture for Creativity (in progress with CM Lagos): Health, Wellness & Safety (in progress with CM Lagoa): Innovation & Entrepreneurship for Start-ups (Competition FCT 2020). This proposal intends not only a strong technical side, but also to prepare the student for the labour market, its philosophy and needs. In this sense, a team composed of teachers with strong experience in the market was sought. In this way, the professional aspect is also ensured by faculty members without a PhD degree but with extensive professional experience, in order to implement teaching methodologies that aim to empower students, not only in their technical aspect, but also the development of their ability to work collaboratively as a team, adjusted to the challenges of the professional context and with the rigour/effectiveness in guiding the presentation of results to organisations. The choice of each of these teachers was carefully achieved, respecting multiple criteria

(a) technicians, which include their identification with the area of the study cycle,

(b) KPIs (scientific productivity indices; organisational and leadership skills; productivity), (c) non-technical including communication, listening and empathy skills, among others, skills that determine interaction and relationships with peers and students. Being clear that they have an accumulated experience, materialized in the relevant scientific production in the field of knowledge and specialties concerned, these teachers and researchers also have essential qualities of communication, teamwork and networking, motivation, flexibility and critical thinking, conflict management and adaptation to multicultural environments, as it is increasingly the case in ISMAT. Equally important, the teaching staff - researchers who constitute the human and organisational resources necessary to carry out research and development involved in this proposal - are for the most part (%) integrated in the newly defined Institute's Staff Framework. Recognising the value of education for progress and combating inequalities, the contribution to gender equality in the teaching workforce is highlighted, given the major asymmetries that persist in society.

6. Pessoal Não Docente

6.1. Número e regime de tempo do pessoal não-docente afeto à lecionação do ciclo de estudos.

O ISMAT tem uma dotação de pessoal não-docente de 17 elementos para apoio aos ciclos de estudo, todos em regime de tempo integral (100%) na instituição. Esta equipa não-docente funciona e apoia transversalmente todos os ciclos de estudos em funcionamento de acordo com o descritivo das respetivas funções (Serviços Académicos; Recursos Humanos, Gabinete de Estágios e Saídas Profissionais, Gabinete de Relações Internacionais, Gabinete Qualidade, Serviços de Apoio Técnico-Administrativa), Biblioteca, Técnicos de laboratório etc). Desde julho 2020, conta com mais dois elementos exclusivamente dedicados à formação pós graduada. Para além do pessoal afeto ao ISMAT, o programa conta com o apoio dos serviços centrais do Grupo Lusófona: Serviço de Gestão da Qualidade; DRIEE; Serviço de Gestão, Planeamento e Controlo da Gestão Académica; DR; Dir. Serviços de Informática; Dir. Financeira (inclui SASE); Dir. Marketing e Comunicação; Facility Management; Biblioteca; Serviços Académicos; entre outros

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

ISMAT has a staff of 17 non-teaching staff to support the study cycles, all of which are full-time (100%) in the institution. This non-teaching team operates and cross-supports all study cycles in operation according to the description of their functions (Academic Services; Human Resources, Internships and Professional Departments Office). , International Relations Office, Quality Office, Technical-Administrative Support Services , Library, Laboratory Technicians). Since July 2020, Ismat has two more elements exclusively dedicated to postgraduate training. In addition to the staff members, the program has the support of the central services of the Lusófona GROUP: QMS; 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; among others.

6.2.Qualificação do pessoal não docente de apoio à lecionação do ciclo de estudos.

Os elementos não - docentes de apoio ao ciclo de estudos são portadores das seguintes habilitações: 3 elementos, mestrado; 4 elementos, licenciatura; 5 elementos, 12.º ano de escolaridade; 2 elementos, ensino básico. Os colaboradores afetos aos serviços de utilização comum possuem a habilitação adequada ao exercício das funções que desempenham. Os dois elementos exclusivamente dedicados à oferta de formação pós graduada, são detentores de doutoramento e mestrado.

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

These persons have the following academic qualifications: 3 person, mestrado / Master of Sciences.; 4 persons, licenciatura / Bachelor in Sciences.; 5 persons, secondary education, 12 years; 2 persons, basic education, 4 years. The employees assigned to support services of common use have the appropriate qualification for the profile of the functions they perform. The two elements exclusively dedicated to offering postgraduate training are holders of doctorates and master's degrees.

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

Os procedimentos de avaliação do pessoal não-docente encontram-se definidos no Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Não docente (<https://www.ismat.pt/pt/instituto/regulamentos.html>) . A avaliação realiza-se em períodos anuais, e tem por objetivo, o desenvolvimento de competências e a motivação. Todo o processo decorre em plataforma própria e de forma desmaterializada.

Anualmente, é realizado o diagnóstico das necessidades de formação pelos dirigentes, com os colaboradores, o que tem permitido maior investimento em formação qualificada no âmbito do contexto institucional (comunicação; TI; aspetos legais etc... Todos os colaboradores que pretendam progressão em formação conferente de grau usufruem de apoio financeiro da entidade instituidora.

6.3.Assessment procedures of the non-academic staff and measures for its permanent updating and personal development

The assessment procedures for non-teaching staff are defined in the Regulation for the Evaluation of Non-teaching Staff Performance (<https://www.ismat.pt/pt/instituto/regulamentos.html>). The evaluation is carried out in annual periods, and aims at the development of skills and motivation. The entire process takes place on its own platform and in a dematerialized way.

Annually, the management needs to diagnose training needs, with employees, which has allowed greater investment in qualified training within the institutional context (communication; IT; legal aspects etc ... All employees who wish to progress in training degree conferee benefit from financial support from the instituting entity.

7. Instalações e equipamentos

7.1.Instalações físicas afetas e/ou utilizadas pelo ciclo de estudos (espaços letivos, bibliotecas, laboratórios, salas de computadores, etc.):

O ISMAT dispõe de estruturas comuns que incluem salas de aulas, auditórios, laboratórios de informática, gabinetes, bares e cantinas, Espaço Professor, Centro de Documentação, Biblioteca Universitária e o Centro de Trabalho Tecnológico (24h/dia). Existe acesso Wireless em todo o campus, sendo o ISMAT membro da Rede e-U, VPN e b-on. Para além dos espaços comuns, o mestrado usufruirá de estruturas equipadas para o ensino pós graduado.

7.1.Facilities used by the study programme (lecturing spaces, libraries, laboratories, computer rooms, ...):

The ISMAT has common structures that include classrooms, auditoriums, computer labs, offices, bars and canteens, Teaching Space, Documentation Centre, University Library and the Technological Work Centre (24h/day).

Wireless access is available throughout the campus, and ISMAT is a member of the e-U Network, VPN and b-on. In addition to the common spaces, the Masters will enjoy structures equipped for postgraduate education .

7.2.Principais equipamentos e materiais afetos e/ou utilizados pelo ciclo de estudos (equipamentos didáticos e científicos, materiais e TIC):

3 Salas de aulas devidamente equipadas, para uso exclusivo do CE, desde as 08.00H às 24.00H, em dias úteis, e das 08.00h às 18.00H aos sábados. - Um conjunto de salas destinadas especificamente ao trabalho e investigação dos docentes deste CE, à disposição das 08.00 às 21.00 nos dias úteis e das 08.00 às 18.00 aos sábados. - 1 Biblioteca, que funciona em horário contínuo, das 09.00 às 22.00 aos dias úteis, e das 09.00 às 18.00 aos sábados. - 2 Laboratórios de Informática devidamente equipados. - Salas e espaços destinados aos estudantes, para salas de estudo ou de lazer. - Salas, gabinetes e espaços específicos destinados a trabalho, investigação e trabalho coletivo dos docentes

7.2.Main equipment or materials used by the study programme (didactic and scientific equipment, materials, and ICTs):

For the operation of the CE are allocated specific spaces and common spaces: - 3 properly equipped classrooms available to for CE use only from 8 am to 12 pm on weekdays and from 8 am to 6 pm on Saturdays. - A set of rooms specifically designed for the work and research of academic staff of this CE, available from 8 am to 9 pm on weekdays and from 8 am to 6 pm on Saturdays. - 1 Library, which runs from 8 am to 10 pm on weekdays, and from 9 am to 6 pm on Saturdays. - 2 Computerized Laboratories duly equipped. - Rooms and spaces intended for students, for study or leisure rooms. Rooms, offices and specific spaces for work, research and collective work of teachers

8. Atividades de investigação e desenvolvimento e/ou de formação avançada e desenvolvimento profissional de alto nível.

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

8.1. Mapa VI Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica / Research centre(s) in the area of the study programme where teaching staff develops its scientific activity

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Classification FCT	IES / HEI	N.º de docentes do CE integrados / Number of study programme teaching staff integrated	Observações / Observations
CAPP	Excelente/excellent	ISCSP	1	Albino Lopes
ISHIP	_____	ISMAT	8	Carla Costa; Sandra Bento; José Coelho; Maria Lígia Brás; Vanessa Scazziota; Carlos Vieira; Américo Mateus; Luiz Guerrazzi
ISAMB	Muito bom/Very Good	AIDFM/FM/ULISBOA	1	Marina Carvalho

Pergunta 8.2. a 8.4.

8.2. Mapa-resumo de publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos, em revistas de circulação internacional com revisão por pares, livros ou capítulos de livro, relevantes para o ciclo de estudos, nos últimos 5 anos.

<https://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/e8d1221c-cf8e-d308-8687-5f7f9820c640>

8.3. Mapa-resumo de atividades de desenvolvimento de natureza profissional de alto nível (atividades de desenvolvimento tecnológico, prestação de serviços ou formação avançada) ou estudos artísticos, relevantes para o ciclo de estudos:

<https://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/high-level-activities/formId/e8d1221c-cf8e-d308-8687-5f7f9820c640>

8.4. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos.

Projetos submetidos ao FCT pelos docentes

1 - Título: *Metassistema do Design - Os Métodos de Design aplicados a criação de start-ups e de um modelo contemporâneo de gestão da inovação.*

Proponente: Américo Mateus (chave: J02342887R1)

2 - Título: *Identificação de fatores com impacto na relação entre o perfil de tomada de decisão gestores/gestores de RH e o desempenho organizacional no setor do turismo.*

Proponente: Carla Costa (chave: J605656)

3 - Título: *Presença do design no mundo dos negócios: uma estratégia de inovação, crescimento e sustentabilidade.*

Proponente: Gabriel Patrocínio (Chave: J670121yfkx)

4 - Título: *O papel dos ativos complementares na mitigação das ameaças de ser jovem e pequena: um estudo comparativo de incubadoras de empresas brasileiras e portuguesas.*

Proponente: Luiz Antonio de Camargo Guerrazzi (chave: J8231833JYXn)

8.4. List of main projects and/or national and international partnerships underpinning the scientific, technologic, cultural and artistic activities developed in the area of the study programme.

Projects submitted to FCT by teachers

1 - Title: *Design Metasystem - The Design Methods applied to the creation of start-ups and a contemporary model of innovation management.*

Proposer: Américo Mateus (key: J02342887R1)

2 - Title: *Identification of factors impacting on the relationship between the decision making profile of managers / HR managers and organizational performance in the tourism sector.*

Proposer: Carla Costa (key: J605656)

3 - Title: *Presence of design in the business world: a strategy for innovation, growth and sustainability.*

Proposer: Gabriel Patrocínio (Key: J670121yfkx)

4 - Title: *The role of complementary assets in mitigating the threats of being young and small: a comparative study of incubators of Brazilian and Portuguese companies.*

Proposer: Luiz Antonio de Camargo Guerrazzi (key: J8231833JYXn)

9. Enquadramento na rede de formação nacional da área (ensino superior público)

9.1. Avaliação da empregabilidade dos graduados por ciclo de estudos similares com base em dados oficiais:

Os dados relativos à empregabilidade dos diplomados nas universidades públicas e particulares na área da Gestão de Recursos Humanos, a taxa de desemprego poderá estar entre os 4 a 6%. Dado o necessário desenvolvimento do nosso tecido empresarial área de Recursos Humanos tem tido uma elevada procura, sobretudo na área do 2º Ciclo, por estudantes com diversas formações de base.

9.1. Evaluation of the employability of graduates by similar study programmes, based on official data:

Data on the employability of graduates in public and private universities in the area of Human Resource Management, the unemployment rate could be between 4 and 6%. Given the necessary development of our business fabric in the area of Human Resources, there has been a high demand, especially in the area of the 2nd Cycle, by students with various basic training.

9.2. Avaliação da capacidade de atrair estudantes baseada nos dados de acesso (DGES):

(...)

As estratégias institucionais para atrair candidatos incluem:

1) bolsas de próprias e programas de atração de estudantes dos países lusófonos (<https://www.ismat.pt/pt/informacoes-academicas/acao-social-e-bolsas-de-estudo.html>)

2) protocolos com instituições bancárias para facilitar a obtenção de financiamento pelos estudantes (<https://www.ismat.pt/pt/informacoes-academicas/financiamento.html>)

2) protocolos com entidades de diferentes natureza (<http://www.grupolusofona.pt/pt/protocolos/>)

3) programas de atração de estudantes de países lusófonos

4) serviço de apoio ao emprego e empreendedorismo; Portal emprego (<https://www.ismat.pt/pt/recursos/portal-emprego.html>)

9.2. Evaluation of the capability to attract students based on access data (DGES):

Institutional strategies to attract candidates include

1) own scholarships and programmes to attract students from Portuguese-speaking countries (<https://www.ismat.pt/pt/informacoes-academicas/acao-social-e-bolsas-de-estudo.html>)

2) protocols with banking institutions to make it easier for students to obtain financing (<https://www.ismat.pt/pt/informacoes-academicas/financiamento.html>)

2) protocols with entities of different nature (<http://www.grupolusofona.pt/pt/protocolos/>)

3) programmes to attract students from Portuguese-speaking countries

4) Employment and entrepreneurship support service; Employment portal (<https://www.ismat.pt/pt/recursos/portal-emprego.html>)

9.3. Lista de eventuais parcerias com outras instituições da região que lecionam ciclos de estudos similares:

O Ismat bem como a Direção do Ciclo de Estudos tem uma política de abertura face a parcerias com universidades de impacto na área do Ciclo de estudos, estando para isso a iniciar contactos neste âmbito.

9.3. List of eventual partnerships with other institutions in the region teaching similar study programmes:

Ismat as well as the Direction of the Study Cycle has a policy of openness towards partnerships with impacting Universities in the area of the Study Cycle and is initiating contacts in this field.

10. Comparação com ciclos de estudos de referência no espaço europeu

10.1. Exemplos de ciclos de estudos existentes em instituições de referência do Espaço Europeu de Ensino Superior com duração e estrutura semelhantes à proposta:

Em Portugal existem ofertas de Mestrado de orientação profissionalizante. O Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Un. do Minho está estruturado em 3 semestres e 90 ECTS. O ISCTE-IUL conta com o Mestrado em Gestão Aplicada, formação de carácter profissional de 12 meses e 60 ECTS, permitindo a obtenção do grau de mestre em RH. Em termos europeus, encontramos também formação em GRH com um foco profissionalizante e de menor duração, caso do MSc In HRM do Trinity College Dublin - Business School (12 meses), acreditado pelo CIPD, do Master in Human Resource & Talent Development (12 meses) da EAE Business School International (Barcelona), do MSc in Management and HRM (12 meses) a lançar em 2021 pela Cranfield School of Management (UK), do MS Human Resources Manager (12 meses) da EM Normandie Business School (Paris) e do Master in Human Resources Management (12 meses), do Antwerp Management School (Bélgica), a ser lançado em 2021.

10.1. Examples of study programmes with similar duration and structure offered by reference institutions in the European Higher Education Area:

In Portugal there are offers of professional orientation Master's degree. The Master in Human Resources Management of Un. do Minho is structured in 3 semesters and 90 ECTS. ISCTE-IUL has the Master in Applied Management, professional training of 12 months and 60 ECTS, allowing obtaining the degree of Master in HR. In european terms, we also find training in HRM with a professional focus and shorter duration, such as the MSc In HRM of Trinity College Dublin - Business School (12 months), accredited by CIPD, the Master in Human Resource & Talent Development (12 months) of EAE Business School International (Barcelona), MSc in Management and HRM (12 months) to be launched in 2021 by Cranfield School of Management (UK), MS Human Resources Manager (12 months) by EM Normandie Business School (Paris) and Master in Human Resources Management (12 months), of Antwerp Management School (Belgium), to be launched in 2021.

10.2. Comparação com objetivos de aprendizagem de ciclos de estudos análogos existentes em instituições de referência do Espaço Europeu de Ensino Superior:

Encontramos objetivos comuns no mestrado da U. Minho, com uma abordagem aplicada, avaliação crítica de conceitos, práticas e processos de GRH em situações reais e foco nos valores éticos da profissão. Os mestrados de 12 meses, como os do ISCTE-IUL,

Trinity College Dublin, EAE Business School International, Cranfield School of Management, EM Normandie Business School e Antwerp Management School (Bélgica) visam uma lógica hands-on, propondo ir além da sala de aula e formar em contexto organizacional real, preparando para funções de HR Business Partner e funções consultivas de RH. O mestrado que propomos oferece mais tempo de contacto e UC's - uma profundidade de aprendizagens que fará a diferença, preparando solidamente para o diagnóstico e intervenção organizacional numa das áreas mais críticas da Gestão.

10.2. Comparison with the intended learning outcomes of similar study programmes offered by reference institutions in the European Higher Education Area:

We found common objectives in the U. Minho Master's degree, with an applied approach, critical evaluation of concepts, practices and processes of HRM in real situations and focus on the ethical values of the profession. The 12-month master's degrees, such as ISCTE-IUL, Trinity College Dublin, EAE Business School International, Cranfield School of Management, EM Normandie Business School and Antwerp Management School aim at a hands-on logic, proposing to go beyond the classroom and train in a real organizational context, preparing for HR Business Partner and HR advisory functions. The Master's we propose offers more contact time and course units - a depth of learning that will make a difference, solidly preparing for diagnosis and organizational intervention in one of the most critical areas of Management.

11. Estágios e/ou Formação em Serviço

11.1. e 11.2 Estágios e/ou Formação em Serviço

Mapa VII - Protocolos de Cooperação

Mapa VII - Associação de Turismo do Algarve

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Associação de Turismo do Algarve

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_ATA 1_01-08-2017 \(2\).pdf](#)

Mapa VII - Município de Portimão

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Município de Portimão

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._Municipio_Portimao \(1\).pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Albufeira

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Albufeira

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Albufeira_30-09-2011.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Aljezur

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Aljezur

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Aljezur_08-08-2011.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Almodovar

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Almodovar

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Almodovar_01-07-2015.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Faro

11.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Faro

11.1.2. Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Faro_06-09-2011.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Lagoa

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Lagoa

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Lagoa_15-0-2020.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal de Lagos

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Lagos

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Lagos_08-08-2011.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal vila do Bispo

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal vila do Bispo

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM Vila do Bispo_23-08-2011.pdf](#)

Mapa VII - Câmara Municipal VRS António

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal VRS António

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_CM VRS Antonio_18-10-2011.pdf](#)

Mapa VII - Previa Safe Saúde Ocupacional

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Previa Safe Saúde Ocupacional

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._Previa_Safe_Saude_Ocupacional_Higene_Seguranca.pdf](#)

Mapa VII - Acral

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Acral

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

<sem resposta>

Mapa VII - DUAL

11.1.1.Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

DUAL

11.1.2.Protocolo (PDF, máx. 150kB):

[11.1.2._OK_Protocolo_DUAL_15-05-2017.pdf](#)

11.2. Plano de distribuição dos estudantes

11.2.Plano de distribuição dos estudantes pelos locais de estágio e/ou formação em serviço demonstrando a adequação dos recursos disponíveis.(PDF, máx. 100kB).

<sem resposta>

11.3. Recursos próprios da Instituição para acompanhamento efetivo dos seus estudantes nos estágios e/ou formação em serviço.

11.3.Recursos próprios da Instituição para o acompanhamento efetivo dos seus estudantes nos estágios e/ou formação em serviço:

Para além dos docentes afectos ao acompanhamento dos estágios, o ISMAT conta com um colaborador para apoio internacional. Nos estágios nacionais, os estudantes/graduados são acompanhados por um tutor sempre disponível. No Portal Emprego, pelo registo de login, os alunos podem aceder a toda a informação disponível, ofertas inseridas pelas empresas registadas e responder on-line, permitindo agilizar a relação Univ. -Empresas e Alunos-Empresas. O ISMAT mantém contacto com instituições a nível nacional e internacional, dos diferentes sectores de actividade, com o objectivo de alargar as possibilidades de estágio e inserção no mercado de trabalho. Os estágios internacionais decorrem ao abrigo dos Programas LLP/Erasmus e LLP/LDV, sendo a instituição Detentora de um Consórcio Erasmus.

No âmbito do presente 2º CE, decorre uma UC, Estágio, com Regulamento específico, com vista à supervisão das atividades em desenvolvimento e articulação com os responsáveis pela formação nas IEs.

11.3. Institution's own resources to effectively follow its students during the in-service training periods:

In addition to the teachers assigned to the traineeship, ISMAT has one collaborator for international support. In the national internships, students / graduates will be accompanied by a tutor always available. In Employment Portal, registration login, students can access all the information available, posted by companies registered and respond online, allowing streamline the relationship Univ. -Business and Business-Students. ISMAT maintains contact with institutions at national and international levels of the different activity sectors, with the aim of extending the possibilities of training and insertion in the labor market. International Internships are carried out under Programs LLP / Erasmus and LLP / LDV, and the institution is holder of an Erasmus Consortium. In the present 2nd CS, there is a Training Seminar, with a specific Regulation

11.4. Orientadores cooperantes

11.4.1. Mecanismos de avaliação e seleção dos orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço, negociados entre a instituição de ensino superior e as instituições de estágio e/ou formação em serviço (PDF, máx. 100kB).

11.4.1 Mecanismos de avaliação e seleção dos orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço, negociados entre a instituição de ensino superior e as instituições de estágio e/ou formação em serviço (PDF, máx. 100kB).

<sem resposta>

11.4.2. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (obrigatório para ciclo de estudos com estágio obrigatório por lei)

11.4.2. Mapa X. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (obrigatório para ciclo de estudos com estágio obrigatório por Lei) / External supervisors responsible for following the students' activities (mandatory for study programmes with in-service training mandatory by law)

Nome / Name	Instituição ou estabelecimento a que pertence / Institution	Categoria Profissional / Professional Title	Habilitação Profissional (1) / Professional qualifications (1)	Nº de anos de serviço / Nº of working years
-------------	---	---	--	---

<sem resposta>

12. Análise SWOT do ciclo de estudos

12.1. Pontos fortes:

- Oferta formativa pioneira no âmbito do 2º Ciclo em plena integração no modelo académico da instituição;
- Único mestrado de tipologia profissionalizante assumida, na região algarvia na área de GRH;
- O número de parcerias já estabelecidas para este CE com Empresas, Câmaras Municipais, Associações e Instituições Regionais;
- O equilíbrio presente no CE que procura a relação entre as dimensões teórica-práticas-investigação, como também entre a prática empresarial e a capacidade de investigação aplicada, relativamente à aquisição de competências de reflexão crítica e de competências colaborativas;
- A diversidade do elenco curricular, ancorada numa coesão teórica-prática-investigação, propicia aos estudantes um alargamento de saberes tanto na área dos GRH como nas dimensões transversais do Direito e as Ciências Sociais e do Comportamento;
- Experiência acumulada com o CE na licenciatura de GHR, na qual participam docentes de carreira, docentes com proficua investigação na área e docentes com atividade profissional do sector;
- Direção do mestrado com experiência de atuação na coordenação de mestrado e experiência profissional em consultoria;
- Corpo docente igualmente com experiência empresarial e científica, com alguns docentes de referência na área de GRH (Professor Doutor Albino Lopes; Professor Mário Ceitil);
- Complementando este experiente corpo docente, os convidados / seminaristas nas diferentes UCs do CE que reforçam o quadro das competências conferidas pelo CE, atualizando os conteúdos sobre as exigências atuais do mercado nacional e internacional;
- Elevada qualidade do programa de mestrado apresentado, cuja orientação profissionalizante o torna único em toda a região do Algarve;
- Corpo docente incluindo diversas nacionalidades (brasileira, espanhola, peruana);
- Forte sinergia com os outros CE do grupo COFAC que permite acesso a oradores convidados com excelência de Investigação associados ao CICANT, HEI-LAB e CEiD promovendo-se assim a capacidade dos estudantes de se adaptarem na aprendizagem de novas competências de trabalho com "os outros" para a construção de fundações sociais (OCDE, 2019), através da transdisciplinaridade, o pensamento crítico e do trabalho colaborativo;
- Capacidade de atração de estudantes estrangeiros com particular destaque nos países Lusófonos;
- Localização do ISMAT numa cidade acolhedora, com bom clima e estruturas balneares.

12.1. Strengths:

- Pioneering training offer within the 2nd Cycle in full integration in the academic model of the institution;
- The only master's degree in the area of GRH in the Algarve region;
- The number of partnerships already established for this EC with Companies, Municipal Councils, Associations and Regional Institutions;
- The balance present in the EC that seeks the relationship between theoretical-practical-research dimensions, as well as between business practice and applied research capacity, regarding the acquisition of critical reflection and collaborative skills;
- The diversity of the curricular cast, anchored in a theoretical-practical-research cohesion, provides students with a broadening of knowledge both in the area of HRM and in the transversal dimensions of Law and Social Sciences and Behaviour;
- Experience accumulated with the EC in the degree of GHR, in which career teachers, professors with fruitful research in the area and professors with professional activity in the sector participate;
- Management of the Master's degree with experience in the coordination of Master's degrees and professional experience in consultancy;

- Teaching staff also with business and scientific experience, with some reference professors in the area of GRH (Professor Albino Lopes; Professor Mário Ceitil)
- Complementing this experienced teaching staff, the guests / seminarians in the different UCs of the EC reinforce the framework of competencies conferred by the EC, updating the contents on the current requirements of the national and international market;
- High quality of the Master's programme presented, whose professional orientation makes it unique in the whole Algarve region;
- Teaching staff including various nationalities (Brazilian, Spanish, Peruvian);
- Strong synergy with the other ECs of the COFAC group that allows access to invited seminarians with research excellence associated to CIGANT, HEI-LAB and CEiD thus promoting the ability of students to adapt in the learning of new skills of working with "others" to build social foundations (OECD, 2019), through transdisciplinarity, critical thinking and collaborative work;
- The ability to attract foreign learners with particular emphasis on Lusophone countries;
- Location of ISMAT in a welcoming city, with good climate and bathing structures.

12.2. Pontos fracos:

- Apesar da qualidade da oferta formativa e do corpo docente, a notoriedade do ISMAT ainda se encontra em crescimento. A direção do ISMAT tomou uma decisão de realizar um investimento forte para a recuperação e a valorização dos cursos que oferece e da instituição através da contratação nos últimos tempos de um corpo docente qualificado e recrutado nas melhores instituições de ensino nacionais e algumas internacionais.
 - Está em funcionamento o ISHIP (Transdisciplinary Research Center), integrado na Unidade de Investigação, Inovação e Empreendedorismo do ISMAT, com vários projetos de investigação submetidos na Fundação para a Ciência e Tecnologia, inclusive na área de Gestão de Recursos Humanos. Contudo, o ISHIP carece de reconhecimento formal como centro de investigação pela FCT, pelo que, embora este processo esteja em curso, neste momento formalmente não é possível afirmar que o curso proposto possua este centro de investigação como suporte.
- A produção científica na área disciplinar do ciclo de estudos proposto, embora em crescimento, ainda é incipiente
- Da mesma forma, a biblioteca física do ISMAT é ainda limitada na área de estudo fundamental da proposta. A ligação à biblioteca central do GRUPO e os recursos online permitirão suprir algumas das limitações, mas há consciência do forte investimento a fazer neste campo.

12.2. Weaknesses:

- Despite the quality of the training offer and the teaching staff, ISMAT's notoriety is still growing. ISMAT's management has made a decision to make a strong investment in the recovery and enhancement of the courses it offers and the institution by hiring in recent times a qualified teaching staff recruited from the best national educational institutions.
 - The ISHIP (Transdisciplinary Research Center) is in operation, integrated in the Research, Innovation and Entrepreneurship Unit of ISMAT, with several research projects submitted to the Foundation for Science and Technology, including in the area of Human Resource Management. However, the ISHIP lacks formal recognition as a research centre by the FCT, so although this process is ongoing, at this moment it is not formally possible to state that the proposed course has this research centre as its support.
- The scientific production in the disciplinary area of the proposed study cycle, although growing, is still incipient
- Similarly, the physical library of the ISMAT is still limited in the fundamental study area of the proposal. The connection to the GROUP's central library and online resources will make it possible to overcome some of the limitations, but there is an awareness of the strong investment to be made in this field.

12.3. Oportunidades:

- O foco estratégico da Comissão Europeia a formação ao longo da vida (2018), e para as quais este CE está disposto a ser um contribuinte importante quer para a Região quer ao nível nacional;
- A atual premissa de partilha e acesso aberto à ciência que resulta de uma abordagem à aprendizagem inovadora, onde a informação flui entre pares e onde cada vez mais as barreiras impostas pelas instituições à produção de conhecimento são menores - possibilidade de promoção da produção científica por parte dos docentes e estudantes, tendo como objetivo reforçar as atividades da unidade de I&D criada no ISMAT (ISHIP unidade não avaliadas pela FCT) e a posterior integração em redes de saber nacionais e internacionais;
- O desenvolvimento tecnológico atual permite integração de soluções tecnológicas em contexto de educação e sala de aula, por exemplo, através de práticas como o Blended Learning que suportam redes de conhecimento e formas de aprendizagem entre pares e que constituem uma forte aposta do Grupo onde o ISMAT se insere;
- Lecionação de aulas em empresas e organismos locais (ex: Start-up Portimão; Hotel Penina e outros), fora do espaço tradicional de aula, motivando a colaboração entre o ISMAT e a futura integração dos alunos no mercado de trabalho;
- Criação de formas de interação estável com instituições públicas e privadas da comunidade envolvente, reforçando a abertura do ISMAT ao meio e, por outro lado, trazendo interlocutores ao espaço académico de forma permanente;
- Reforço de espaços de estudo e equipamentos de apoio aos estudantes e docentes;
- A crescente consciencialização das organizações para o papel estratégico de recursos humanos com formação sólida, nomeadamente através da sua liderança/facilitação dos projetos de cultura organizacional (projetos Smart City Lagoa, Lagos, por exemplo).;
- O ISMAT decorre e integra-se num projeto educativo mais vasto com fortes raízes de internacionalização, nomeadamente na construção de interfaces, na formação superior, entre o espaço europeu e o espaço da lusofonia. O NCE insere-se nessa estratégia institucional, aproveitando a existência de um corpo docente fortemente motivado (e qualificado) e com forte potencial para prestar um contributo relevante na captação e formação de estudantes provenientes de realidades nacionais distintas;
- Os profissionais que exercem na área de GRH sem possuir uma formação académica neste campo disciplinar, passam a dispor de uma oportunidade ímpar para obterem um enquadramento teórico-conceitual que valide as opções estratégicas e práticas da sua atuação;
- Elevada empregabilidade na área da GRH;
- Elevado número de antigos alunos com ligação afetiva ao ISMAT que podem encontrar uma continuidade no seu percurso académico e desenvolvimento profissional.

12.3. Opportunities:

- The European Commission's strategic focus on lifelong learning (2018), and to which this EC is willing to make an important contribution both for the Region and at national level;
- The current premise of sharing and open access to science that results from an approach to innovative learning, where information flows between peers and where increasingly the barriers imposed by institutions to the production of knowledge are lower - the possibility of promoting scientific production by teachers and students, with the aim of strengthening the activities of the R&D unit

created at ISMAT (ISHIP unit not evaluated by FCT) and the subsequent integration into national and international knowledge networks;

- The current technological development allows the integration of technological solutions in the context of education and the classroom, for example, through practices such as Blended Learning that support networks of knowledge and forms of learning between peers and which constitute a strong bet of the Group where ISMAT is inserted;
- Teaching in companies and local organisations (e.g. Start-up Portimão; Hotel Penina and others), outside the traditional classroom space, motivating the collaboration between the University and the future integration of students in the labour market;
- Creation of stable forms of interaction with public and private institutions in the surrounding community, reinforcing the openness of ISMAT to the environment and, on the other hand, bringing interlocutors to the academic space on a permanent basis;
- Reinforcement of study spaces and support equipment for students and teachers;
- Growing awareness of the strategic role of human resources with solid training, namely through their leadership/facilitation of organisational culture projects (Smart City Lagoa projects, Lagos, for example);
- The ISMAT takes place and is part of a wider educational project with strong internationalisation roots, namely in the construction of interfaces, in higher education, between the European area and the Lusophone area. NCE is part of this institutional strategy, taking advantage of the existence of a highly motivated (and qualified) teaching staff with a strong potential to make a relevant contribution in attracting and training students coming from different national realities;
- Professionals who work in the HRM area without having an academic background in this disciplinary field have a unique opportunity to obtain a theoretical and conceptual framework that validates the strategic and practical options of their work
- High employability in the area of GRH;
- High number of former students with affective ties to ISMAT who can find continuity in their academic career and professional development.

12.4.Constrangimentos:

- Apesar da proposta apresentar argumentos claramente diferenciadores das ofertas da Universidade do Algarve, trata-se de uma oferta reconhecida, com custos de propinas substancialmente inferiores, pelo que a criação da perceção do valor deste ciclo de estudos implicará um esforço de comunicação adicional;
- Fraca capacidade da região Algarve para fixar jovens que buscam formação superior, os quais regra geral optam por estudar em grandes centros urbanos, como Lisboa, Coimbra ou Porto, que oferecem maior diversidade educativa e cultural;
- Tecido empresarial regional constituído por elevado número de pequenas e médias empresas com baixo nível de qualificação, diminuto valor acrescentado e ausência de práticas de inovação;
- Alguma falta notoriedade do ISMAT no contexto nacional e internacional.

12.4.Threats:

- Although the proposal presents clearly differentiating arguments from the offers of the University of Algarve, it is a recognised offer, with substantially lower tuition costs, so the creation of a perception of the value of this cycle of studies will require an additional communication effort;
- The Algarve region's weak capacity to retain young people seeking higher education, who generally choose to study in large urban centres such as Lisbon, Coimbra or Oporto, which offer greater educational and cultural diversity.
- Regional business fabric made up of a large number of small and medium-sized enterprises with a low level of qualification, little added value and no innovation practices;
- Some lack of awareness of the ISMAT in the national and international context .

12.5.Conclusões:

O mestrado em Gestão dos Recursos Humanos e Intervenção Organizacional é alicerçado em pontos fortes muito claros que demonstram a coerência e a qualidade que um curso de segundo ciclo requer. Numa vertente mais operativa, regimental e legal estão garantidos os presentes requisitos: Adequação das metodologias de ensino - mecanismos que garantem que a avaliação dos estudantes está alinhada com os resultados de aprendizagem pretendidos; Definição de requisitos específicos de entrada, normas para reconhecimento e creditação de aprendizagens prévias e experiência profissional; Realização da análise da adequação do corpo docente ao programa de estudos – em termos de número, qualificações, especialização, estabilidade e de produção científica, tecnológica e profissional. Existência de procedimentos para a avaliação do corpo docente e medidas para a sua atualização permanente e de desenvolvimento profissional; Realização de procedimentos para a avaliação de desempenho do pessoal não docente e medidas para a sua permanente atualização e desenvolvimento profissional; Garantia da adequação das instalações, bibliotecas, laboratórios e de equipamentos científicos e pedagógicos.

Este mestrado insere-se no âmbito da estratégia institucional do ISMAT, quer pela criação de produtos formativos de qualidade, quer pela possibilidade de fazer crescer a oferta de 2º ciclo na região algarvia. Adicionalmente, este NCE representa uma oportunidade única para o desenvolvimento de quadros com competências diferenciadoras no tecido empresarial a nível regional e nacional, contribuindo para o respetivo incremento socioeconómico. Numa vertente mais científica e pedagógica este programa de mestrado:

- Potencia a investigação em GRH junto da comunidade científica;
- Alarga o âmbito estritamente académico de um mestrado GRH, abrindo espaço para a realização de Projetos em contexto de vida, onde os desafios e soluções possam ser implementados e dessa forma garantir a transferência de conhecimento para as organizações;
- Colaboração com parceiros nacionais e internacionais do ISMAT, tanto a nível académico como empresarial, para que o conhecimento científico se possa adaptar e reconfigurar de acordo com as tendências no estado da arte;
- Alinhamento entre a investigação e a teoria com a sua aplicação prática, assumindo o objetivo de realizar projetos em contexto de vida real e onde o trabalho de projeto e ou estágio final dos alunos seja concretizado, quer pela implementação de um projeto inovador, quer pela transferência de conhecimento de metodologias, processos e sistemas para os territórios, as organizações e a indústria;
- Capacidade de obter resultados efetivos que contribuam para a construção de uma sociedade melhor, com respostas empreendedoras e inovadoras que visem a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar dos indivíduos e da sociedade onde estes se integram.

12.5.Conclusions:

The Masters in Human Resource Management and Organisational Intervention is based on very clear strengths that demonstrate the coherence and quality that a second cycle course requires. In a more operative, regimental and legal aspect the present requirements are guaranteed: Adequacy of teaching methodologies - mechanisms that ensure that student assessment is aligned with the intended learning outcomes; Definition of specific entry requirements, standards for recognition and accreditation of prior learning and professional experience; Carrying out an analysis of the adequacy of the teaching staff to the programme of studies - in terms of number, qualifications, specialisation, stability and scientific, technological and professional production. Existence of procedures for

the evaluation of teaching staff and measures for their permanent updating and professional development; Implementation of procedures for the evaluation of the performance of non-teaching staff and measures for their permanent updating and professional development; Guarantee of the adequacy of facilities, libraries, laboratories and scientific and pedagogical equipment.

This master's degree is part of the institutional strategy of ISMAT, both for the creation of quality training products and for the possibility of increasing the 2nd cycle offer in the Algarve region. Additionally, this NCE represents a unique opportunity for the development of frameworks with differentiating skills in the business fabric at regional and national level, contributing to the respective socio-economic increment. In a more scientific and pedagogical aspect, this Master's programme presents - Potentiates research in HRM in the scientific community;

- It widens the strictly academic scope of a Master's degree in HRM, opening space for the realisation of Projects in a life context, where challenges and solutions can be implemented and thus guarantee the transfer of knowledge to organisations;*
- Collaboration with national and international partners of ISMAT, both at academic and business level, so that scientific knowledge can be adapted and reconfigured according to trends in the state of the art;*
- Alignment between research and theory with their practical application, assuming the objective of carrying out projects in a real life context and where the project work and or final stage of the students is achieved, either by implementing an innovative project or by transferring knowledge of methodologies, processes and systems to the territories, organizations and industry;*
- Capacity to obtain effective results that contribute to the construction of a better society, with entrepreneurial and innovative responses aimed at improving the quality of life and well-being of individuals and the society in which they are integrated.*