

1. Caracterização geral do ciclo de estudos

1.1. Instituição de Ensino Superior:

Universidade da Maia

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

[sem resposta]

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

[sem resposta]

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

[sem resposta]

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

Departamento De Ciências Empresariais

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

[sem resposta]

1.3. Designação do ciclo de estudos (PT):

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

1.3. Designação do ciclo de estudos (EN):

Strategic Human Resources Management

1.4. Grau (PT):

Mestre

1.4. Grau (EN):

Master

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

[Gestão Estratégica de Recursos Humanos \(2º ciclo\) - Aviso_12808_2022.pdf](#) | PDF | 444.6 Kb

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

Gestão e Administração

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

Management and Administration

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

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

1.7.2. Classificação CNAEF - segunda área fundamental, se aplicável

[sem resposta]

1.7.3. Classificação CNAEF - terceira área fundamental, se aplicável

[sem resposta]

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

90.0

1.9. Duração do ciclo de estudos

1,5 anos

1.10.1. Número máximo de admissões em vigor.

20

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

Propõe-se alterar 20 para 30. Há muitos diplomados em Psicologia, Relações Internacionais, Sociologia, Solicitadora, Direito a procurarem este curso e muitos estudantes internacionais manifestam a mesma tendência.

1.11. Condições específicas de ingresso (PT)

- Titulares do grau de licenciado ou equivalente legal;
- Titulares de um grau académico superior estrangeiro conferido na sequência de um 1º ciclo de estudos organizado de acordo com os princípios do Processo de Bolonha por um Estado aderente a este Processo;
- Titulares de um grau académico superior estrangeiro que seja reconhecido como satisfazendo os objetivos do grau de licenciado pelo Conselho Científico-Pedagógico do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos;
- Detentores de um curriculum escolar, científico ou profissional, que seja reconhecido como atestando capacidade para a realização deste ciclo de estudos pelo Conselho Científico Pedagógico do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

1.11. Condições específicas de ingresso (EN)

- Holders of a Bachelor's Degree or legal equivalent;
- Holders of a foreign higher education degree upon completion of a 1st study cycle organised in accordance with the principles of the Bologna Process by a State adhering to this Process;
- Holders of a foreign higher education degree which is recognised and meets the requirements of the Bachelor's Degree set by the Scientific and Pedagogic Council of the Master's Degree in Strategic Human Resources Management;
- Holders of an academic, scientific or professional curriculum, which is recognised and attests to the ability to enroll in this study cycle by the Scientific and Pedagogic Council of the Master's Degree in Strategic Human Resources Management.

1.12. Modalidade do ensino

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

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

1.12.1. Regime de funcionamento, se presencial

[] Diurno [] Pós-laboral [X] Outro

1.12.1.1. Se outro, especifique. (PT)

O Ciclo funcionará em regime laboral e/ou pós-laboral.

1.12.1.1. Se outro, especifique. (EN)

The working regime of this 2nd Cycle will be a combination of regular and/or after-hours.

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

UMAIA - Universidade da Maia
Avenida Carlos de Oliveira Campos - Castelo da Maia / 4475-690 Maia

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

UMAIA - Universidade da Maia
Avenida Carlos de Oliveira Campos - Castelo da Maia / 4475-690 Maia

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

[Reg_1279_2023-Creditacao_Competicencias_Academicas_FormacaoProfissional.pdf](#) | PDF | 844.5 Kb

1.15. Tipo de atribuição do grau ou diploma

Alínea c)

1.16. Observações. (PT)

A criação deste ciclo de estudos foi justificada pela necessidade de aumentar e diversificar a oferta no domínio educativo e formativo da área de Gestão e Ciências Empresariais, que fosse ao encontro das necessidades de um mercado progressivamente global, multicultural e plural, onde os processos organizacionais relacionados com a identificação, motivação, valorização, desenvolvimento e retenção do talento humano assumem, cada vez mais, uma dimensão estratégica, macroeconómica e microeconómica, absolutamente preponderante. Volvidas as várias edições do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, tal propósito tem sido plenamente atingido na medida em que tem contribuído para a construção de pontes entre o rigor e método académico, as necessidades de formação intelectual, comportamental e ética dos alunos e as exigências técnicas e comportamentais requeridas atualmente pelas organizações que levam a cabo a revolução industrial 4.0. O curso tem proporcionado uma ajustada formação e adequado desenvolvimento de profissionais exigentes e conscientes das suas responsabilidades técnicas, éticas e sociais, contribuindo para a sua empregabilidade, flexibilidade e mobilidade numa sociedade dinâmica e multifacetada.

Prova disto mesmo é a procura crescente nos três últimos anos letivos por esta oferta formativa por parte de um público com uma formação académica heterogénea e que entende encontrar aqui uma fonte de conhecimento e competências capaz de lhes proporcionar as ferramentas adequadas tanto para evoluírem na carreira nas organizações onde já trabalham ou, então, direcionarem a mesma para funções ligadas à gestão de pessoas. Por último, refira-se que têm sido diversos os diplomados que encontram trabalho na área ou que mudam para a mesma durante o ciclo de estudos.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

1.16. Observações. (EN)

The creation of this study cycle is justified by the need to increase and diversify the academic offerings in the field of Management and Business Sciences, in order to meet the needs of a progressively global, multicultural, and plural market. In such a market, organizational processes related to identifying, motivating, valuing, developing, and retaining human talent take on an increasingly strategic, macroeconomic, and microeconomic dimension, which is absolutely preeminent.

Through the several editions of the Master's Degree in Strategic Human Resource Management, this goal has been fully fulfilled, as it has contributed to building bridges between academic rigor and method, and the students' intellectual, behavioral, and ethical training needs. It has also aligned with the technical and behavioral demands of current organizations that are leading the 4.0 industrial revolution.

The course has provided tailored training and adequate development for demanding professionals who are aware of their technical, ethical, and social responsibilities. This contributes to their employment, flexibility, and mobility within a dynamic and multifaceted society. Proof of this is the growing demand observed over the last three academic years from an audience with heterogeneous academic backgrounds, who seek the knowledge and skills that will equip them to either evolve professionally within the organizations where they currently work or shift their careers towards roles related to people management. Finally, it should be noted that several graduates have found employment in this field of study or have transitioned into it during the study cycle.

2. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

2.1. Referência do processo de avaliação anterior.

ACEF/1819/1001286

2.2. Data da decisão.

21/03/2022

2.3. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar com condições | Accredited with conditions

2.4. Período de acreditação.

3 anos | 3 years

2.5. A partir de:

31/07/2019

3. Síntese medidas de melhoria

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

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

O novo plano de estudos foi introduzido no ano letivo de 2022/2023 no 1.º ano e totalmente implementado no ano letivo de 2023/2024 no 2.º ano, com elevadas taxas de aproveitamento nas diferentes unidades curriculares (UCs). A atualização curricular incluiu tópicos avançados e atuais (e.g., digitalização, inteligência artificial, trabalho virtual, sustentabilidade, bem-estar e diversidade), alinhando a formação às exigências do mercado de trabalho, garantindo competências relevantes e refletindo-se nos temas de dissertação e projeto. Na UC de dissertação, destaca-se o envolvimento de estudantes em investigação através dos centros de investigação dos docentes, com projetos aprovados pela comissão de ética da Universidade. Na UC de projeto, estabeleceram-se parcerias com organizações, permitindo aos estudantes desenvolver projetos aplicados. No contexto da internacionalização, registou-se um aumento das mobilidades de estudantes, docentes e não docentes, bem como o desenvolvimento de uma parceria internacional no módulo European Human Resource Management. Promoveram-se ainda ações de formação contínua para capacitar os docentes com estratégias de aprendizagem ativa, colaborativa e centrada no estudante. No domínio da investigação científica, a Universidade da Maia (UMAIA) integra o NECE – Research Centre for Business Sciences, da Universidade da Beira Interior, classificado como "Muito Bom" pela FCT, fortalecendo a investigação com docentes envolvidos em unidades de investigação e projetos interdisciplinares que abordam temas atuais e relevantes para a gestão estratégica de recursos humanos. Verificou-se um aumento do número de publicações em revistas científicas de maior impacto e indexadas em bases de dados científicas, como Scopus ou Web of Science, reconhecidas na área principal do ciclo de estudos (e.g., Technology in Society; Journal of Small Business and Enterprise Development; International Journal of Workplace Health Management), em capítulos de livros, e em apresentações em congressos nacionais e internacionais, com alguns trabalhos ainda em curso. Foi promovida a capacitação dos docentes em metodologias de investigação, técnicas de análise de dados e ferramentas de inteligência artificial na investigação. Desde 21 de outubro de 2022, o Estatuto da Carreira Docente da UMAIA (ECDUM) regula direitos, deveres e progressão na carreira, promovendo melhoria contínua e reconhecimento do mérito. Em 2022, a UMAIA também desenvolveu um sistema de incentivos à investigação, criando o programa de Prémios de Excelência na Investigação e os Projetos de Incentivo à Investigação. Os resultados já são visíveis, com a atribuição anual de 40 prémios e a duplicação das publicações dos docentes. Após o reposicionamento remuneratório em 2023, onde 20 docentes subiram duas posições e outros 20 uma posição, a Universidade está a testar o Regulamento da Avaliação do Desempenho Docente para aplicação perene com efeitos retroativos a 2023.

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

The new study plan was introduced in the 2022/2023 academic year in the 1st year and fully implemented in the 2023/2024 academic year in the 2nd year, with high success rates in the different curricular units (CUs). The curriculum update included advanced and current topics (e.g., digitalization, artificial intelligence, virtual work, sustainability, well-being and diversity), aligning training with the demands of the labor market, ensuring relevant skills and reflecting on the dissertation and project themes. In the dissertation UC, the involvement of students in research through the professors' research centers stands out, with projects approved by the University's ethics committee. In the project course, partnerships were established with organizations, allowing students to develop applied projects. In the context of internationalization, there was an increase in the mobility of students, teachers and non-teaching staff, as well as the development of an international partnership in the European Human Resource Management module. Continuous training actions were also promoted to empower teachers with active, collaborative and student-centered learning strategies.

In the field of scientific research, the University of Maia (UMAIA) is part of the NECE – Research Centre for Business Sciences, of the University of Beira Interior, classified as "Very Good" by FCT, strengthening research with professors involved in research units and interdisciplinary projects that address current and relevant topics for the strategic management of human resources. There was an increase in the number of publications in scientific journals of greater impact and indexed in scientific databases, such as Scopus or Web of Science, recognized in the main area of the study cycle (e.g., Technology in Society; Journal of Small Business and Enterprise Development; International Journal of Workplace Health Management), in book chapters, and in presentations at national and international congresses, with some work still in progress. The training of teachers in research methodologies, data analysis techniques and artificial intelligence tools in research was promoted. Since October 21, 2022, the UMAIA Teaching Career Statute (ECDUM) regulates rights, duties and career progression, promoting continuous improvement and recognition of merit. In 2022, UMAIA also developed a research incentive system, creating the Research Excellence Awards program and the Research Incentive Projects. The results are already visible, with the annual awarding of 40 prizes and the doubling of teachers' publications. After the salary repositioning in 2023, where 20 teachers rose two positions and another 20 one position, the University is testing the Teaching Performance Evaluation Regulation for perennial application with retroactive effect to 2023.

4. Estrutura curricular e plano de estudos.

4.1. Estrutura curricular

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

[X] Sim [] Não

4.2. Serão feitas alterações nos dados curriculares?

[] Sim [X] Não

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

[sem resposta]

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

[sem resposta]

4.6. Observações Reestruturação curricular

4.6. Observações. (PT)

[sem resposta]

4.6. Observações. (EN)

[sem resposta]

5. Pessoal Docente

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

• Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

5.2. Pessoal docente do ciclo de estudos

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Célio Alberto Alves de Sousa	Professor Associado ou equivalente	Doutor Ciências Empresariais	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		8	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Cristina Teresa Salvador Rebelo	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Ciências da Comunicação	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Gestão	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Psicologia	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá	Professor Associado ou equivalente	Doutor Tecnologia dos processos químicos	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Marta Maria Fontes Guerra da Mota	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Eletricidade e energia	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Pedro Miguel Lopes Mota Veiga	Professor Associado ou equivalente	Doutor Gestão	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Rui Pedro Labrincha Azevedo	Professor Associado ou equivalente	Doutor Construção Civil e Engenharia Civil	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Susana Cristina Alves da Silva Pereira	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor Direito	Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018		100	Ficha Submetida OrcID
Pedro Filipe Ferrão Fialho	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor Psicologia do Trabalho e das Organizações	Outro vínculo		40	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
Reinaldo Jorge Sousa Santos	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor Ciências Empresariais	Outro vínculo		54	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID

Nome	Categoria	Grau	Vínculo	Especialista	Regime de tempo	Informação
Ricardo Vergueiro Fernandes Costa	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor Ciências Empresariais	Outro vínculo		17	Ficha Submetida CienciaVitae OrcID
					Total: 1019	

5.2.1. Ficha curricular do docente

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

5.2.1.1. Dados Pessoais - Célio Alberto Alves de Sousa

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Ciências Empresariais

Área científica deste grau académico (EN)

Management Sciences

Ano em que foi obtido este grau académico

2006

Instituição que conferiu este grau académico

Radboud University Nijmegen (The Netherlands)

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

8

CienciaVitae

6916-1B3E-E207

Orcid

0000-0001-9113-3180

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Célio Alberto Alves de Sousa

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	Sim

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Célio Alberto Alves de Sousa

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1994	Licenciado	Relações Internacionais Económicas e Políticas	Universidade do Minho	12

5.2.1.4. Formação pedagógica - Célio Alberto Alves de Sousa

Formação pedagógica relevante para a docência
Orientação de Aspectos Metodológicos em Projetos de Investigação
Métodos Qualitativos de Investigação
Escrita Académica
Teoria e Filosofia das Ciências Empresariais

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Célio Alberto Alves de Sousa

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Temas Contemporâneos em Gestão de Recursos Humanos	Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos	32.0	0.0	32.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Cristina Teresa Salvador Rebelo

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Ciências da Comunicação

Área científica deste grau académico (EN)

Communication Sciencies

Ano em que foi obtido este grau académico

2009

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Vigo

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

DE1A-AC3C-E16D

Orcid

0000-0001-6191-3629

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Cristina Teresa Salvador Rebelo

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Instituto de Comunicação da NOVA (ICNOVA)	Excelente	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	Outro	Sim

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Cristina Teresa Salvador Rebelo

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2001	Mestre	Comunicação, Sociologia e tecnologias da Informação	ISCTE	Bom
1994	Licenciada	Ciências Empresariais	IPAM - Marketing Business School	15
1994	DESE	Jornalismo Internacional	ESJ	17

5.2.1.4. Formação pedagógica - Cristina Teresa Salvador Rebelo

Formação pedagógica relevante para a docência
CREATE THE FUTURE LEADERS & INNOVATORS IN YOUR CLASSROOM - PRAGUE 2018

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Cristina Teresa Salvador Rebelo

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Sociologia da Informação	1º ciclo	96.0		96.0						
Estratégias Comunicacionais em Recursos Humanos	1º ciclo	32.0	0.0	32.0						
Técnicas de Comunicação	2º ciclo	32.0		32.0						
Técnicas de Comunicação	1º ciclo	64.0	0.0	64.0						
História dos média	1º ciclo	96.0	0.0	96.0						
Questões Contemporâneas de Comunicação	1º ciclo	48.0	0.0	48.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Gestão

Área científica deste grau académico (EN)

Management

Ano em que foi obtido este grau académico

2011

Instituição que conferiu este grau académico

Lancaster University

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

1C17-CEE8-60BF

Orcid

0000-0002-6965-6134

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues

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

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2000	Licenciatura	Gestão	Faculdade de Economia da Universidade do Porto	
2002	Mestre	Gestão	Lancaster University	

5.2.1.4. Formação pedagógica - Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues

Formação pedagógica relevante para a docência
Professor Universitário: Empower You!
Team Building: Construção de Equipas Vencedoras na Universidade
Boost de práticas pedagógicas desafiantes e aprendizagens estimulantes: Partilha e Reflexão de metodologias ativas
Educar (par)a Criatividade no Ensino Superior - desafios pedagógicos e práticas educativas de promoção da criatividade no Ensino Superior
EA - Ensino Artificial: O inverno pedagógico e a ascensão do algoritmo
Escrita científica aplicada à docência e à investigação
Gestão de referências bibliográficas (APA) e manuseamento de respetivos softwares de referenciação

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Filipe Trigueiros Rafael de Sampaio Rodrigues

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Estratégia e Recursos Humanos	Mestrado Gestão Estratégica de Recursos Humanos	32.0		32.0						
Gestão Estratégica	Licenciatura em Gestão de Empresas	96.0		96.0						
Gestão Estratégica	Licenciatura em Gestão de Marketing	48.0		48.0						
Planeamento Estratégico	Mestrado em Gestão de Empresas	16.0		16.0						
Orientação de Mercado	Licenciatura em Gestão de Marketing	48.0		48.0						
Marketing Estratégico	Licenciatura em Ciências da Comunicação	8.0		8.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Psicologia

Área científica deste grau académico (EN)

Psychology

Ano em que foi obtido este grau académico

2013

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

2012-4CE1-2015

Orcid

0000-0001-8212-8638

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP)	Bom	Instituto Politécnico do Porto (IPP)	Outro	Sim
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1999	Mestre	Psicologia	Universidade do Porto - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação	Bom com Distinção
1994	Licenciado	Psicologia	Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação	

5.2.1.4. Formação pedagógica - Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

Formação pedagógica relevante para a docência
Frequentou o curso “Flipped Classroom + Project-Based Learning”, certificada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia, com a duração de 2 horas, realizado no dia 21 de junho de 2023.
Frequentou a formação “Modelos de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), certificada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia, com a duração de 6 horas, realizado nos dias 6 e 7 de fevereiro de 2024.
Frequentou o curso de “Análise de Dados Qualitativos com NVivo”, certificada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia, com a duração de 9 horas, realizado nos dias 24, 29 e 31 de janeiro de 2024.
Frequentou a formação em “Prompt Engineering para GPT”, certificada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia, com a duração de 4 horas, realizado no dia 1 de fevereiro de 2024.
Frequentou o curso de “Aprendizagem colaborativa com o Perusal”, certificada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia, com a duração de 6 horas, realizado no dia 5 de julho de 2023.

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES I	PSICOLOGIA (1.º CICLO)	144.0		144.0						
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	GESTÃO DE EMPRESAS (1.º CICLO)	48.0	0.0	48.0						
GESTÃO E AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	GESTÃO DE EMPRESAS (2.º CICLO)	32.0		32.0						
PROJETO DE INVESTIGAÇÃO	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	32.0		32.0						
TÓPICOS AVANÇADOS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	ADVANCED TOPICS IN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY	32.0		32.0						
PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	30.0		30.0						
Dissertação	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	1.0	0.0			1.0			0.0	
Projeto	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	1.0							1.0	

5.2.1.1. Dados Pessoais - Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Tecnologia dos processos químicos

Área científica deste grau académico (EN)

Technology of chemical processes

Ano em que foi obtido este grau académico

1997

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade do Porto - Faculdade de Engenharia

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

A91F-56FC-FC06

Orcid

0000-0003-4536-4716

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	Sim

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1988	Licenciatura	Engenharia Química	Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto	14

5.2.1.4. Formação pedagógica - Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá

Formação pedagógica relevante para a docência
“As Fontes de Informação da União Europeia”, 3 horas em 8 de julho de 2010, Centro de Informação Europeia Jacques Delors, DGAE/Ministério dos Negócios Estrangeiros.
“Liderança e Gestão de Equipas”, 14 hr, 16 a 25 de novembro de 2011, pelo Prof. Doutor. Alberto Pinto/Maiêutica Local de Formação: ISMAI.
“Moodle (nível 1)”, 3,5 horas, 10 de julho de 2018, pela Maiêutica – Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV).
“Estratégias de Recuperação”, 3 horas em 26 de novembro de 2018. Docente Dra. Daniela Sousa. Curso promovido pelo Conselho Pedagógico do ISMAI, financiado pela Maiêutica - Cooperativa de Ensino Superior C.R.L.
“Gestão de Stress”, 3h em 23 de novembro de 2018. Docente Dra. Daniela Sousa. Curso promovido pelo Conselho Pedagógico do ISMAI, Maiêutica - Cooperativa de Ensino Superior C.R.L.
“Project Based Learning – Aprendizagem baseada em projetos interdisciplinares”, 20 horas em 7, 8 e 22 de maio de 2019. Docentes Rui Lima e Diana Mesquita do Departamento de Produção de Sistemas da Universidade do Minho, local: ISMAI
Curso de Nvivo com a duração de 16 horas, realizado nos dias 14, 15, 16 e 17 de setembro de 2021. Docentes Doutor Rui Resende. Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia.
Análise de Equações Estruturais duração de 16 horas, realizado nos dias janeiro 2021. Doutor João Maroco. Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L., sito na Avenida Carlos Oliveira Campos – Castelo da Maia.
“Gestão da Qualidade no Ensino Superior – Reflexão e partilha de boas práticas”. 28 de setembro de 2022, com a duração de 3,5 horas. Promovido pela Universidade de Coimbra.
“Curso Flipped Classroom + Project-Based Learning”. Dia 21 de junho de 2023, com a duração de 2h, Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
“Iniciação ao PowerBI”. Dias 17, 18 e 19 de julho de 2023, com a duração de 12h, promovido pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
Análise de Dados Qualitativos com NVivo, com a duração de 3 Horas, 24, 29 e 31 de janeiro de 2024, Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
“IA para Investigação: Pesquisar (Elicit), Espessar (Research Rabbit), e Resumir (Scholarcy), com a duração de 4 horas, 5 de fevereiro de 2024, Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
“Modelos de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM)”. Dias 6 e 7 fevereiro de 2024, duração de 6h, Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
“Introdução à Análise Estatística com R”, com a duração de 6 horas, 11 e 18 de março e 8 de abril de 2024, Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Maria Manuel Fernandes Fonseca Sá

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
ESTATÍSTICA E PROBABILIDADES	INFORMÁTICA (1.º CICLO)	96.0	96.0							
ESTATÍSTICA	ENERGIAS RENOVÁVEIS (1.º CICLO)	60.0	60.0							
INTRODUÇÃO À ESTATÍSTICA	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	60.0	60.0							
ESTATÍSTICA APLICADA	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0	48.0							
ESTATÍSTICA APLICADA	RELAÇÕES PÚBLICAS E GESTÃO DA COMUNICAÇÃO (1.º CICLO)	48.0	48.0							
MÉTODOS AVANÇADOS DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	48.0	48.0							
QUÍMICA	ENERGIAS RENOVÁVEIS (1.º CICLO)	32.0	32.0							

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Marta Maria Fontes Guerra da Mota

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Eletricidade e energia

Área científica deste grau académico (EN)

Electricity and energy

Ano em que foi obtido este grau académico

2013

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade do Porto - Faculdade de Engenharia

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

5C1C-5369-1B55

Orcid

0000-0002-3528-4985

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Marta Maria Fontes Guerra da Mota

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Marta Maria Fontes Guerra da Mota

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2010	Mestre	Ciências Empresariais	Universidade de Aveiro	Aprovado
1994	Licenciado	Economia	Universidade do Porto - Faculdade de Economia	11 valores

5.2.1.4. Formação pedagógica - Marta Maria Fontes Guerra da Mota

Formação pedagógica relevante para a docência
2024.06.07 – Participou na tertúlia pedagógica com o tema “Escrita científica aplicada à docência e investigação” promovida pelo Conselho Pedagógico da UMAIA.
2024.02.05 - Frequentou a Formac?a?o IA para Investigac?a?o: Pesquisar (Elicit), Espessar (Research Rabbit), e Resumir (Scholarcy), com a durac?a?o de 4 horas, promovido pelo Centro de Formac?a?o ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maie?utica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L.
2023.06.21 - Frequentou a Acção de Formação “Flipped classroom + Project Based Learning”, num total de 2h, promovido pelo Gabinete para a Plataforma e Inovação Tecnológica, o Centro de Formação ao Longo da Vida e pelo Conselho Pedagógico da UMAIA.
2022.10 a 2023.06 – Frequentou a formação “Tertúlias pedagógicas”, promovido pelo Conselho pedagógico da Universidade da Maia, num total de 10h.
2022.10.26 a 2022.11.16 – Frequentou a ação de formação “Preparação de Unidades Curriculares em Regime de Ensino à Distância”, organizado pelo GAIE – Gabinete de Apoio à Inovação em Educação, ISCAP.PP, num total de 4 horas de contato presencial + 12 horas assíncronas (estudo autónomo).
2020.04.06 a 2020.04.15 – Frequentou a formação “Tertúlias pedagógicas sobre avaliação à distância”, realizadas online, num total de 14 horas, distribuídas pelos seguintes temas: Estratégias para a elaboração de testes no Moodle, 3h. Estratégias para a elaboração de bancos de questões e para a construção de questões de escolha múltipla, 3h. Especificidades de elaboração de testes no Moodle, 3h. Capacidades e limites da plataforma moodle, 2h. Outros recursos para avaliação à distancia, 3h. Organização GAIE e Conselho Pedagógico do ISCAP.
2019.09.13 - Frequentou o curso de formação “EAD – Ensino aprendizagem digital”, num total de 3h, organizada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L, Maia
2019.06 - Frequentou o curso de formação “Análise de dados com o SPSS (nível básico)”, num total de 9h, organizada pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L, Maia
2019.05 - Frequentou o workshop “Turnitin”, organizado pelo ISMAI - Maiêutica num total de 2h.
2018.07 - Frequentou as acções de formação “MOODLE 1” e “MOODLE 2” num total de 7h, organizadas pelo Centro de Formação ao Longo da Vida (CFLV), instituído pela Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, C.R.L, Maia
2016.05 - Frequentou a acção de formação/workshop “Avaliação contínua por mini-teste” organizada pela Universidade do Porto.
2016.03.30 - Frequentou o workshop “Flipped classroom e produção de vídeos de apoio à aprendizagem”, num total de 2h, promovido pela Unidade de e-Learning e Inovação Pedagógica do Politécnico do Porto.

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

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Marta Maria Fontes Guerra da Mota

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Organização e gestão de empresas	Ciências da Comunicação (1º ciclo)	48.0		48.0						
Organização e gestão de empresas	Informática (1º ciclo)	48.0		48.0						
Organização e gestão de empresas	Gestão de Recursos Humanos (1º ciclo)	48.0		48.0						
Gestão da qualidade	Gestão de Empresas (1º ciclo)	96.0		96.0						
Princípios de energias renováveis	Energias renováveis (1º ciclo)	60.0		60.0						
Economia dos recursos ambientais	Energias renováveis (1º ciclo)	32.0		32.0						
Ética e responsabilidade social	Gestão estratégica de recursos humanos (2º ciclo)	32.0		32.0						

5.2.1.1. Dados Pessoais - Pedro Miguel Lopes Mota Veiga

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Gestão

Área científica deste grau académico (EN)

Management

Ano em que foi obtido este grau académico

2016

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade da Beira interior

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

A319-67FA-432F

Orcid

0000-0003-2722-9510

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Pedro Miguel Lopes Mota Veiga

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	Sim
Laboratório de Inteligência Artificial e Ciência de Computadores (LIACC)	Excelente	Universidade do Porto (UP)	Polo	

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

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Pedro Miguel Lopes Mota Veiga

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1999	Licenciatura	Probabilidades e Estatística	Universidade de Lisboa - Faculdade de Ciências	

5.2.1.4. Formação pedagógica - Pedro Miguel Lopes Mota Veiga

Formação pedagógica relevante para a docência
CAP e CCPFC

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Pedro Miguel Lopes Mota Veiga

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO	GESTÃO DE EMPRESAS (2.º CICLO)	32.0		32.0						
CONTROLO E AUDITORIA INTERNA DE GRH	GESTÃO DE ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	24.0		24.0						
PROJETO DE INVESTIGAÇÃO	GESTÃO DE EMPRESAS (2.º CICLO)	24.0		24.0						
MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO EM NEGÓCIOS E EM FUTUROS	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (2.º CICLO)	21.0		12.0					9.0	
PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	GESTÃO DE EMPRESAS (2.º CICLO)	16.0		16.0						
EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO NO DESPORTO	GESTÃO DO DESPORTO (2.º CICLO)	6.0		6.0						
DISSERTAÇÃO / TRABALHO DE PROJETO	GESTÃO DE EMPRESAS (2.º CICLO)	1.0							1.0	

5.2.1.1. Dados Pessoais - Rui Pedro Labrincha Azevedo

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Associado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Construção Civil e Engenharia Civil

Área científica deste grau académico (EN)

Civil Engineering

Ano em que foi obtido este grau académico

2011

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade do Minho

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

2F16-F633-EDD8

Orcid

0000-0001-8773-3757

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Rui Pedro Labrincha Azevedo

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	Sim

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

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Rui Pedro Labrincha Azevedo

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2000	Licenciatura	Segurança no Trabalho	Instituto Superior da Maia	16

5.2.1.4. Formação pedagógica - Rui Pedro Labrincha Azevedo

Formação pedagógica relevante para a docência
Estratégias Pedagógicas ativas no ensino superior
IA para Investigação: Pesquisar (Elicit), Espessar (Research Rabbit) e Resumir (Scholarcy)

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Rui Pedro Labrincha Azevedo

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Empresas (1º ciclo)	96.0	0.0	96.0						
Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos (1º ciclo)	48.0	0.0	48.0						
Gestão da prevenção e emergência	Gestão do desporto (1º ciclo)	17.0		17.0						
Sistemas de informação e manutenção de máquinas	Energias Renováveis (1º ciclo)	3.0		3.0						
Avaliação de riscos psicossociais em contexto laboral	Gestão Estratégica de Recursos Humanos (2º ciclo)	32.0		32.0						
Modelos de saúde segurança e higiene no trabalho	Gestão Estratégica de Recursos Humanos (2º ciclo)	32.0		32.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Susana Cristina Alves da Silva Pereira

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2022

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

D61C-A912-685A

Orcid

0000-0002-6483-1896

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Susana Cristina Alves da Silva Pereira

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Susana Cristina Alves da Silva Pereira

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2013	Mestrado	Gestão de Recursos Humanos	Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Viseu	19
2005	Licenciatura	Indústrias alimentares	Instituto Politécnico de Viseu - Escola Superior Agrária de Viseu	15

5.2.1.4. Formação pedagógica - Susana Cristina Alves da Silva Pereira

Formação pedagógica relevante para a docência
Análise de Dados Qualitativos com NVivo
IA para Investigação: Pesquisar (Elicit), Espessar (Research Rabbit) e Resumir
Prompt Engineering para GPT

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

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Susana Cristina Alves da Silva Pereira

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
PLANEAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO DE PROJETOS	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	2.0		2.0						
INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
FELICIDADE E BEM ESTAR NO TRABALHO	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	5.0		5.0						
NOVAS TENDÊNCIAS NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	21.0		21.0						
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	2.0		2.0						
TRABALHO DE PROJETO I (OPÇÃO)	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	1.0								1.0
TRABALHO DE PROJETO II (OPÇÃO)	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	1.0								1.0
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	GESTÃO DO DESPORTO (1.º CICLO)	4.0		4.0						
LIDERANÇA, GESTÃO DO TALENTO E DA MUDANÇA ORGANIZACIONAL	MESTRADO EM TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (2º CICLO)	2.0		2.0						
TÓPICOS AVANÇADOS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL (OPÇÃO)	MESTRADO EM GESTÃO DE EMPRESAS (2º CICLO)	2.0		2.0						
FUNDAMENTOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	48.0		48.0						
PROJETO DE INVESTIGAÇÃO	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	16.0		16.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva

Vínculo com a IES

Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018

Categoria

Professor Auxiliar ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Direito

Área científica deste grau académico (EN)

Law

Ano em que foi obtido este grau académico

2016

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade da Coruña

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

100

CienciaVitae

-

Orcid

0000-0002-2147-2336

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2000	Licenciado	Direito	Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito (Porto)	13

5.2.1.4. Formação pedagógica - Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Tiago Nuno Pires Carvalho Oliveira Silva

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
DIREITO EMPRESARIAL E DO TRABALHO	GESTÃO DE EMPRESAS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
INTRODUÇÃO AO DIREITO	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
DIREITO EMPRESARIAL	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	2.0		2.0						
TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	24.0		24.0						

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Pedro Filipe Ferrão Fialho

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Psicologia do Trabalho e das Organizações

Área científica deste grau académico (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido este grau académico

2014

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Évora

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

40

CienciaVitae

6F10-5CC7-4198

Orcid

0009-0003-4698-7904

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Pedro Filipe Ferrão Fialho

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Pedro Filipe Ferrão Fialho

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
2007	Licenciatura	Psicologia	Universidade de Évora	16 valores

5.2.1.4. Formação pedagógica - Pedro Filipe Ferrão Fialho

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Pedro Filipe Ferrão Fialho

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
GESTÃO DE REMUNERAÇÕES E PLANOS DE CARREIRA	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (1.º CICLO)	48.0		48.0						
GESTÃO E AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	32.0		32.0						
LIDERANÇA, GESTÃO DO TALENTO E DA MUDANÇA ORGANIZACIONAL	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (2.º CICLO)	28.0		20.0						8.0

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

5.2.1.1. Dados Pessoais - Reinaldo Jorge Sousa Santos

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Ciências Empresariais

Área científica deste grau académico (EN)

Business Sciences

Ano em que foi obtido este grau académico

2020

Instituição que conferiu este grau académico

Faculdade de Economia da Universidade do Porto

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

54

CienciaVitae

481F-403C-9C47

Orcid

0000-0002-6060-985X

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Reinaldo Jorge Sousa Santos

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

5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Reinaldo Jorge Sousa Santos

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1999	Licenciatura	Sociologia das Organizações	Universidade do Minho	15

5.2.1.4. Formação pedagógica - Reinaldo Jorge Sousa Santos

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Reinaldo Jorge Sousa Santos

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
Liderança de Equipas	Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos	32.0	0.0	32.0						
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Mestrado em Gestão de Empresas	48.0		48.0						
Liderança de Equipas	Mestrado em Gestão de Empresas	32.0		32.0						
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	Ciências da Comunicação (1º ciclo)	48.0		48.0						
História das Relações Laborais	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos	48.0		48.0						

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

5.2.1.1. Dados Pessoais - Ricardo Vergueiro Fernandes Costa

Vínculo com a IES

Outro vínculo

Categoria

Professor Auxiliar convidado ou equivalente

Grau Associado

Sim

Grau

Doutoramento - 3º ciclo

Área científica deste grau académico (PT)

Ciências Empresariais

Área científica deste grau académico (EN)

Management Sciences

Ano em que foi obtido este grau académico

2010

Instituição que conferiu este grau académico

Universidade de Vigo

Título de Especialista (Art. 3.º alínea g) do DL n.º 74/2006, de 24 de março na redação do DL n.º 65/2018, 16 de Agosto)

Não

Área científica do título de especialista (PT)

[sem resposta]

Área científica do título de especialista (EN)

[no answer]

Ano em que foi obtido o título de especialista

-

Regime de dedicação na instituição que submete a proposta (%)

17

CienciaVitae

0F10-C811-D90E

Orcid

0000-0002-1830-426X

Autorização para que as informações pessoais sejam guardadas e utilizadas para fins funcionais e analíticos

Sim

5.2.1.2. Filiação Unidades de Investigação - Ricardo Vergueiro Fernandes Costa

Unidades de Investigação	Classificação FCT	Instituição de ensino superior (IES)	Tipo unidade investigação	Docente Integrado
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	Sim

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****5.2.1.3. Outros graus académicos ou títulos - Ricardo Vergueiro Fernandes Costa**

Ano	Grau ou Título	Área	Instituição	Classificação
1994	Licenciado	Economia	Universidade do Porto - Faculdade de Economia	14 / 20

5.2.1.4. Formação pedagógica - Ricardo Vergueiro Fernandes Costa

Formação pedagógica relevante para a docência
Análise de Equações Estruturais com o SPSS Amos Graphics (formador: João Marôco, ISPA)
Workshop em PBL - Project/Problem-Based Learning (formadores: Univ. do Minho)
Seminário 'Idea Puzzle' – Research Design (formador: Ricardo Morais, UCP)

5.2.1.5. Distribuição do serviço docente - Ricardo Vergueiro Fernandes Costa

Unidade Curricular	Ciclo de estudos	Total horas contacto	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O
GESTÃO DO CONHECIMENTO E DO CAPITAL INTELECTUAL	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS (2.º CICLO)	32.0		32.0						
GESTÃO DO CONHECIMENTO E DO CAPITAL INTELECTUAL	GESTÃO DE EMPRESAS (2º ciclo)	32.0		32.0						

5.3. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.**5.3.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)****5.3.1.1. Número total de docentes.**

13

5.3.1.2. Número total de ETI.

10.19

5.3.2. Corpo docente próprio – docentes do ciclo de estudos integrados na carreira docente ou de investigação (art.º 3 DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018).*

Vínculo com a IES	% em relação ao total de ETI
Docente de Carreira (Art. 3º, alínea k) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018	89.11%
Investigador de Carreira (Art. 3º, alínea l) do DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018	0.00%
Outro vínculo	10.89%

5.3.3. Corpo docente academicamente qualificado – docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor*

Corpo docente academicamente qualificado	ETI	Percentagem*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI)	1019	100.00%

5.3.4. Corpo docente especializado

Corpo docente especializado	ETI	Percentagem*
Doutorados especializados na(s) área(s) fundamental(is) do CE (% total ETI)	5.79	56.82%
Não doutorados, especializados nas áreas fundamentais do CE (% total ETI)	0.0	0.00%
Não doutorados na(s) área(s) fundamental(is) do CE, com Título de Especialista (DL 206/2009) nesta(s) área(s)(% total ETI)	0.0	0.00%
% do corpo docente especializado na(s) área(s) fundamental(is) (% total ETI)		56.82%
% do corpo docente doutorado especializado na(s) área(s) fundamental(is) (% docentes especializados)		100.00%

5.3.5. Corpo Docente integrado em Unidades de Investigação da Instituição, suas subsidiárias ou polos nela integrados (art.º 29.º DL-74/2006, na redação fixada pelo DL-65/2018)

Descrição	ETI	Percentagem*
Corpo Docente integrado em Unidades de Investigação da Instituição, suas subsidiárias ou polos nela integrados	0.0	0.00%

5.3.6. Estabilidade e dinâmica de formação do corpo docente.

Estabilidade e dinâmica de formação	ETI	Percentagem*
Docentes do ciclo de estudos de carreira com uma ligação à instituição por um período superior a três anos	7.08	69.48%
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI)	0.0	0.00%

5.4. Desempenho do pessoal docente

5.4. Observações. (PT)

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

O Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos conta com um corpo docente doutorado e especializado na área de estudos que leciona e investiga. O corpo docente do mestrado desenvolve esforços que asseguram que o curso continue a proporcionar uma educação de alta qualidade, alinhada com as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho e da sociedade. O compromisso com a qualidade do ensino é demonstrado pelo corpo docente por diversas ações, como a atualização contínua dos conteúdos programáticos, a inclusão de temas emergentes, a atualização da bibliografia, a articulação entre conteúdos programáticos das unidades curriculares e currículos dos docentes, participação em eventos e reuniões científicas especializadas, participação em projetos sobre temas emergentes e prioritários, entre outros. Alguns dos docentes mantêm uma forte ligação de trabalho na área dos recursos humanos em contexto empresarial garantindo que o currículo esteja alinhado com as necessidades reais do setor. Um número significativo de docentes, 77%, desenvolve a sua atividade científica e de investigação na área de estudos em unidades de investigação financiadas pela FCT, e 54% dos docentes estão integrados em unidades de investigação financiadas pela FCT, o que permite que o programa acompanhe as últimas tendências da área. A equipa docente procura investir em inovação pedagógica de modo a enriquecer a experiência de ensino e aprendizagem.

A Universidade da Maia tornou-se uma entidade participante do NECE – Research Centre for Business Sciences, Universidade da Beira Interior, classificado como "Muito Bom" pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT). Atualmente, a Universidade da Maia conta com 17 investigadores afiliados ao NECE, dos quais 7 são integrados, representando 17,5% da equipa submetida à avaliação pela FCT. Um dos seus docentes integra a direção do centro, contribuindo para a definição estratégica e científica. Esta integração reflete o reforço da rede de investigação na área das ciências empresariais e tem fortalecido a ligação do ciclo de estudos à investigação de excelência, promovendo a produção científica, o desenvolvimento de projetos de impacto e a integração de estudantes em atividades de investigação colaborativa. Sete docentes deste mestrado estão afiliados ao NECE, dos quais cinco se encontram integrados. Desde a última avaliação, a Universidade da Maia implementou, em 2022, o Estatuto da Carreira Docente, tendo daí resultado não só a estabilização da carreira, como também um reforço do corpo docente próprio da Universidade, na ordem dos 20%, mais visível numa área do que noutras, onde o recrutamento é mais difícil. A introdução de tal Estatuto tem vindo a permitir o aumento do ratio docente de carreira/estudante, numa aposta simbiótica de expansão do corpo docente próprio e de manutenção da população estudantil..

5.4. Observações. (EN)

The Master's Degree in Strategic Management of Human Resources has a faculty with a PhD and specialized in the area of studies that it teaches and researches. The master's faculty develops efforts that ensure that the course continues to provide a high-quality education, aligned with the current and future needs of the labor market and society. The commitment to the quality of teaching is demonstrated by the faculty through various actions, such as the continuous updating of the syllabus, the inclusion of emerging themes, the updating of the bibliography, the articulation between the syllabus of the curricular units and the curricula of the professors, participation in events and specialized scientific meetings, participation in projects on emerging and priority themes, among others. Some of the teachers maintain a strong working connection in the area of human resources in a business context, ensuring that the curriculum is aligned with the real needs of the sector. A significant number of professors, 77%, develop their scientific and research activity in the area of studies in research units funded by FCT, and 54% of professors are integrated in research units funded by FCT, which allows the program to keep up with the latest trends in the area. The teaching team seeks to invest in pedagogical innovation in order to enrich the teaching and learning experience.

The University of Maia has become a participating entity of NECE – Research Centre for Business Sciences, University of Beira Interior, classified as "Very Good" by the Foundation for Science and Technology (FCT). Currently, the University of Maia has 17 researchers affiliated with NECE, of which 7 are integrated, representing 17.5% of the team submitted to evaluation by FCT. One of its professors is part of the center's management, contributing to the strategic and scientific definition. This integration reflects the strengthening of the research network in the area of business sciences and has strengthened the connection of the study cycle to research of excellence, promoting scientific production, the development of impact projects and the integration of students in collaborative research activities. Seven professors of this master's degree are affiliated with NECE, of which five are integrated. Since the last evaluation, the University of Maia has implemented, in 2022, the Teaching Career Statute, which has resulted not only in the stabilization of the career, but also in a reinforcement of the University's own teaching staff, in the order of 20%, more visible in some areas than in others, where recruitment is more difficult. The introduction of such a Statute has allowed the increase of the career/student teaching ratio, in a symbiotic bet on the expansion of its own teaching staff and the maintenance of the student population.

Observações (PDF)

[sem resposta]

6. Pessoal técnico, administrativo e de gestão (se aplicável)

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

6.1. Número e regime de dedicação do pessoal técnico, administrativo e de gestão afeto à lecionação do ciclo de estudos. (PT)

A Maiêutica, Cooperativa de Ensino Superior, entidade instituidora da Universidade da Maia, tem progressivamente vindo a redimensionar o seu quadro de pessoal não docente, adequando-o, em número e qualidade, às necessidades e exigências da UMAIA. Atualmente, o nosso quadro de pessoal não docente contabiliza 81 trabalhadores/as (44 mulheres e 37 homens), 79 dos quais a tempo integral e 2 a tempo parcial. Este número integra 9 colaboradores/as em funções de gestão, 36 em funções técnicas, 16 em funções administrativas e 10 noutras funções de apoio operacional, que exercem a sua atividade em gabinetes de apoio, centros, laboratórios, serviços executivos académico-administrativos (Serviços Académicos, Ação Social, Biblioteca e Centro de Publicações, Acompanhamento e Apoio de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais, Estágios e Inserção Profissional, Relações Internacionais) e noutros serviços multifuncionais (administrativo-financeiros, jurídicos, recursos humanos, marketing e relações públicas, informática e sistemas de informação e comunicação, aprovisionamentos e logística).

A média etária global do pessoal não docente é de 45,20 anos (46,48 para as mulheres e 43,68 para os homens). Merece destaque o elevado índice de vinculação jurídico-laboral: 93,83% do pessoal não docente possui um contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo apenas 2 os/as trabalhadores/as que se encontram contratados a tempo certo ou incerto (6,17%). Esta estabilidade contratual permite-nos contar com uma qualificada e experiente força de trabalho, com uma antiguidade média de 14,2 anos, bem familiarizada com os processos técnico-pedagógicos e de suporte à UMAIA e com a adequada formação para o desempenho das suas tarefas e responsabilidades.

Anualmente, através do nosso Centro de Formação ao Longo da Vida, é implementado um Plano de Formação Interna em áreas de formação certificadas pela DGERT, que permite aos nossos colaboradores a aquisição de novas competências técnico-profissionais numa perspetiva de melhoria contínua do seu desempenho.

Para além do pessoal acima referenciado, há 18 docentes que, em simultâneo com a atividade académica de lecionação, acumulam funções em gabinetes, centros e laboratórios.

6.1. Número e regime de dedicação do pessoal técnico, administrativo e de gestão afeto à lecionação do ciclo de estudos. (EN)

Maiêutica, Higher Education Cooperative, the founding entity of the University of Maia, has been progressively resizing its non-teaching staff, adapting it, in number and quality, to the needs and requirements of UMAIA. Currently, our non-teaching staff comprises 81 employees (44 women and 37 men), with 79 working full-time and 2 in part-time. This number includes 9 employees in management roles, 40 in technical functions, 22 in administrative roles and 10 in other operational support functions, working in support offices, centers, laboratories, academic and administrative executive services (Academic Services, Social Action, Library and Publishing Center, Assistance and Support for Students with Special Educational Needs, Internships and Professional Integration, International Relations) and in other multifunctional services (administrative-financial, legal, human resources, marketing and public relations, IT and information and communication systems, procurement and logistics).

The overall average age of non-teaching staff is 45.20 years (44.48 for women and 43.68 for men). It is worth mentioning the high rate of legal-labor relationship: 93.83% of non-teaching staff has an employment contract for an indefinite period, and only 2 workers are hired for a fixed period (6.17%). This contractual stability allows us to have a qualified and experienced workforce, with an average seniority of about 14 years, well acquainted with the technical-pedagogical and support processes of UMAIA and appropriately trained for the performance of their tasks and responsibilities.

Every year, through our Lifelong Learning Centre, an Internal Training Plan is implemented in training areas certified by DGERT, enabling our employees to acquire new technical and professional skills in a perspective of continuous improvement of their performance.

In addition to the aforementioned staff, there are 18 professors who, simultaneously with their academic teaching activities, perform functions in offices, centers and laboratories.

6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (PT)

Uma eficaz política de recrutamento, complementada com a política interna e desenvolvimento de competências, tem-se traduzido no crescimento do índice de pessoas com formação académica de nível igual ou superior à licenciatura, passando de 73,2% em 31/12/2023 para os atuais 75,3%.

Atualmente, o pessoal não docente, encontra-se distribuído pelas seguintes áreas funcionais:

- 9 pessoas (11,1%) em funções de coordenação/gestão de áreas funcionais, todos com habilitação académica superior (2 mestres e 7 licenciados);
- 40 pessoas (49,4%) em funções técnicas, assim distribuídos de acordo com o QNQ: 1 (nível 8), 11 (nível 7), 28 (nível 6);
- 22 pessoas (27,2%) em funções administrativas, assim distribuídos de acordo com o QNQ: 1 (nível 7), 11 (nível 6), 2 (nível 5), 6 (nível 3), 1 (nível 2), 1 (nível 1);
- 10 pessoas (12,3%) em funções de apoio operacional e logístico, distribuídos de acordo com o QNQ: 1 (nível 5), 1 (nível 4), 4 (nível 3), 1 (nível 2), 2 (nível 1), 1 sem qualificação.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

6.2. Qualificação do pessoal técnico, administrativo e de gestão de apoio à lecionação do ciclo de estudos. (EN)

An effective recruitment policy, complemented by our internal policy and skills development, has resulted in the growth of the rate of people with academic qualifications at or above the bachelor's level, increasing from 73.2% on 31/12/2023 to the current 75.3%.

Currently, the non-teaching staff is distributed among the following functional areas:

- 9 persons (11.1%) in coordination/management roles of functional areas, all with higher academic qualifications (2 master's and 7 bachelor's);

- 40 persons (49.4%) in technical functions, distributed according to the NQF: 1 (level 8), 11 (level 7) and 28 (level 6);

- 22 persons (27.2%) in administrative functions, distributed according to the NQF: 1 (level 7), 11 (level 6), 2 (level 5), 6 (level 3), 1 (level 2) and 1 (level 1);

- 10 persons (12.3%) in operational and logistical support functions, distributed according to the NQF: 1 (level 5), 1 (level 4), 4 (level 3), 1 (level 2), 2 (level 1) and 1 without qualification.

7. Instalações, parcerias e estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem (se aplicável)

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

☒ Sim ☐ Não

7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explicação e fundamentação das alterações efetuadas. (PT)

A Universidade da Maia implementou uma sala PBL inovadora, concebida para promover metodologias ativas. Este espaço inclui mesas para trabalho em grupo, quadros brancos 360° e projetores multimédia. A configuração do ambiente é adaptável, permitindo mudanças rápidas para diferentes tipos de atividades. Estas características tornam a sala ideal para metodologias ativas, envolvendo os estudantes deste mestrado em processos colaborativos e exploratórios de aprendizagem.

7.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explicação e fundamentação das alterações efetuadas. (EN)

The University of Maia has implemented an innovative PBL room, designed to promote active methodologies. This space includes tables for group work, 360° whiteboards and multimedia projectors. The configuration of the environment is adaptable, allowing quick changes for different types of activities. These characteristics make the room ideal for active methodologies, involving the students of this master's degree in collaborative and exploratory learning processes.

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

☒ Sim ☐ Não

7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)

Parceria internacional no European Human Resource Management (EHRM), que envolve universidades de referência (e.g., Vlerick Business School -Bélgica; Helmut-Schmidt-University e Bamberg University - Alemanha; Radboud University - Países Baixos; RISEBA - Riga International School of Economics and Business Administration -Letónia; University of Cádiz -Espanha; e IAE Graduate School of Management -França. O programa inclui formação nas universidades parceiras e proporciona experiências internacionais e práticas em empresas multinacionais (e.g., Atrain na Alemanha). A coordenadora do mestrado integra a equipa docente. Parcerias a nível nacional com organizações para apoiar trabalhos de dissertação e projeto dos estudantes, promovendo estudos aplicados alinhados às necessidades do mercado. A UMAIA atualmente participa do NECE – Research Centre for Business Sciences. Estas parcerias reforçam os objetivos estratégicos de internacionalização, inovação pedagógica e investigação.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

7.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

International partnership in the European Human Resource Management (EHRM), which involves leading universities (e.g., Vlerick Business School - Belgium; Helmut-Schmidt-University and Bamberg University - Germany; Radboud University - Netherlands; RISEBA - Riga International School of Economics and Business Administration - Latvia; University of Cádiz - Spain; and IAE Graduate School of Management - France). The program includes training at partner universities and provides international and practical experiences in multinational companies (e.g., Atrain in Germany). The coordinator of the master's degree is part of the teaching team. Partnerships at national level with organizations to support students' dissertation and project work, promoting applied studies aligned with market needs. UMAIA currently participates in the NECE – Research Centre for Business Sciences. These partnerships reinforce the strategic objectives of internationalization, pedagogical innovation and research.

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

[X] Sim [] Não

7.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)

- Projeto WELL.Be, alinhado para facilitar a integração dos estudantes na comunidade académica e apoiar o seu sucesso ao longo do percurso académico, a par do projeto WELL.Be 2.0 - Programa para a Promoção da Saúde Mental no Ensino Superior, financiado pela DGES, em parceria com o programa Healthy Campus (programa destinado à promoção de estilos de vida saudável e ativa nas Comunidades Académicas do Ensino Superior) e o GAIE (Gabinete de Apoio à Inclusão Educativa da UMaia), coordenado pelo CASP (Centro de Apoio e Serviço Psicológico da UMaia, que presta serviços ao nível interno e externo).
- Integração da UMaia como copromotora do Consórcio que lidera o Projeto Pedagogia XXI.
- Adoção de metodologias ativas de ensino-aprendizagem, como projetos interdisciplinares que integram diferentes Unidades Curriculares. Exemplos incluem a criação de um portfólio para uma empresa fictícia, oferecendo experiência prática alinhada ao mercado, e um projeto de voluntariado com impacto social.

7.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

- Project WELL.Be, aligned to facilitate the integration of students into the academic community and support their success throughout academic career, along with the project WELL.Be 2.0 - Program for the Promotion of Mental Health in Higher Education, funded by DGES, in partnership with the Healthy Campus program (program aimed at promoting healthy and active lifestyles in the Academic Communities of Higher Education) and GAIE (Office for the Support of Educational Inclusion of the UMaia), coordinated by CASP (UMaia Psychological Support and Service Center, which provides services internally and externally).
- Integration of UMaia as co-promoter of the Consortium that leads the Pedagogy XXI Project.
- Adoption of active teaching-learning methodologies, such as interdisciplinary projects that integrate different Curricular Units. Ex. creating a portfolio for a fictitious company, offering practical experience aligned with the market, and a volunteering project with social impact.

7.4. Registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação?

[] Sim [X] Não

7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (PT)

[sem resposta]

7.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas. (EN)

[sem resposta]

8. Parâmetros de avaliação do Ciclo de Estudos.

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

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

8.1.1. Total de estudantes inscritos.

56.0

8.1.2. Caracterização por Género.

Género	Percentagem
Masculino	23.21
Feminino	76.79

8.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

Ano curricular	Estudantes inscritos
1º ano curricular	26
2º ano curricular	30

8.1.4. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes. (PT)

A caracterização dos estudantes do mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos revela um perfil bastante diversificado em termos de formação de base, idade e origem geográfica. Esta heterogeneidade representa uma oportunidade para enriquecer o processo de aprendizagem e fomentar um ambiente de discussão plural e estimulante. Os estudantes têm formações de base variadas, incluindo áreas como gestão de empresas e diversas especializações em gestão (recursos humanos, marketing, património, hotelaria), psicologia, sociologia, solicitação, relações-públicas, comunicação, entre outras. No ano letivo de 2024/25, 60% dos alunos que frequentam o 1º ano deste ciclo de estudo não têm proveniência de qualquer área de gestão e o mesmo acontece com 76% dos estudantes que frequentam o 2º ano. Para aqueles que não possuem formação prévia em gestão, o mestrado oferece uma base sólida em conceitos e ferramentas essenciais para a atuação na área de recursos humanos. A alteração ao plano de estudos efetuada em 2021/2022, com a inclusão das novas disciplinas garante que todos os alunos partam de um mesmo patamar de conhecimento. Atendendo a este perfil, essas alterações continuam a mostrar-se pertinentes. Ao fornecer uma base sólida em conceitos e ferramentas essenciais no âmbito da gestão de recursos humanos na atualidade, o mestrado prepara os alunos para aprofundarem os seus estudos em áreas específicas e desenvolverem projetos inovadores. Além disso, a diversidade de backgrounds fomenta um ambiente de aprendizagem dinâmico e multifacetado, essencial para a formação de profissionais versáteis e bem preparados. A faixa etária dos estudantes, que varia entre 21 e 49 anos, reflete uma ampla gama de experiências profissionais e expectativas. A interação entre estudantes mais jovens e aqueles com maior experiência no mercado de trabalho enriquece o processo de aprendizagem, promovendo uma troca equilibrada de conhecimentos e perspetivas. Geograficamente, a maioria dos estudantes (75%) é portuguesa, com predominância de oriundos dos distritos do Porto, Braga e Aveiro, além das regiões autónomas da Madeira e dos Açores. A comunidade internacional é composta principalmente por estudantes de Cabo Verde, seguindo-se Brasil, Angola e Guiné-Bissau. Essa composição internacional e regionalmente diversificada contribui para uma experiência académica enriquecedora, ao promover uma compreensão mais ampla das diferentes culturas e realidades. Face a esta caracterização, consideramos que o Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos continua a ser uma escolha relevante para os seus estudantes, ao alinhar-se às necessidades dos estudantes e às exigências do mercado contemporâneo, preparando-os para uma atuação eficaz no campo dos recursos humanos.

The characterization of the students of the master's degree in Strategic Management of Human Resources reveals a very diversified profile in terms of basic training, age and geographical origin. This heterogeneity represents an opportunity to enrich the learning process and foster a plural and stimulating discussion environment. Students have varied basic training, including areas such as business management and various specializations in management (human resources, marketing, heritage, hospitality), psychology, sociology, solicitor, public relations, communication, among others. In the 2024/25 academic year, 60% of students attending the 1st year of this cycle of study do not come from any area of management and the same happens with 76% of students attending the 2nd year. For those who do not have previous training in management, the master's degree offers a solid foundation in concepts and tools essential for working in the area of human resources. The change to the study plan made in 2021/2022, with the inclusion of the new subjects, ensures that all students start from the same level of knowledge. Given this profile, these changes are still relevant. By providing a solid foundation in essential concepts and tools in the field of human resource management today, the master's degree prepares students to deepen their studies in specific areas and develop innovative projects. In addition, the diversity of backgrounds fosters a dynamic and multifaceted learning environment, essential for the training of versatile and well-prepared professionals. The students' age range, which ranges from 21 to 49 years old, reflects a wide range of professional experiences and expectations. The interaction between younger students and those with greater experience in the labour market enriches the learning process, promoting a balanced exchange of knowledge and perspectives. Geographically, the majority of students (75%) are Portuguese, with a predominance of students from the districts of Porto, Braga and Aveiro, in addition to the autonomous regions of Madeira and the Azores. The international community is mainly composed of students from Cape Verde, followed by Brazil, Angola and Guinea-Bissau. This internationally and regionally diverse composition contributes to an enriching academic experience by fostering a broader understanding of different cultures and realities. In view of this characterization, we consider that the Master's Degree in Strategic Human Resources Management continues to be a relevant choice for its students, as it aligns with the needs of students and the demands of the contemporary market, preparing them for an effective performance in the field of human resources.

8.2. Procura do ciclo de estudos - Estudantes

Parâmetro	Penúltimo ano	Último ano	Ano corrente
N.º de vagas / No. of openings	20	20	20
N.º de candidatos / No. of candidates	56	48	50
N.º de admitidos / No. of admissions	42	29	28
N.º de inscritos no 1º ano, 1ª vez / No. of enrolments in 1st year 1st time	39	27	25

8.2. Procura do ciclo de estudos - Classificações

Parâmetro	Penúltimo ano	Último ano	Ano corrente
Nota de candidatura do último colocado / Grade of the last candidate to be admitted	10	11	11
Nota média de entrada / Average entry grade	13.42	13.92	13.18

8.3. Resultados Académicos.

8.3.1. Eficiência formativa.

Indicador	Antepenúltimo ano	Penúltimo ano	Último ano
N.º de graduados / No. of graduates	18	12	18
N.º de graduados em N anos / No. of graduates in N years	16	10	16
N.º de graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	1	2	2
N.º de graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	1	0	0
N.º de graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	0	0	0

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

Não aplicável.

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

Not applicable.

8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (PT)

Na sequência do trabalho realizado pelos gabinetes GEPAQ/GE para acompanhamento do percurso profissional dos diplomados, destacam-se os seguintes indicadores resultantes de um inquérito gerido pelo GEPAQ em fevereiro de 2024 aos diplomados de 2019/20-2021/22:

- A taxa de desemprego, de acordo com dados externos (DGEEC/infocursos.mec.pt), foi de 5,60%.
- A taxa de desemprego, de acordo com dados internos (GEPAQ/GE), foi de 10,50%.
- A taxa de diplomados que obtiveram emprego até um ano depois de concluído o ciclo de estudos foi de 88,20%.
- A taxa de diplomados que obtiveram emprego em setores de atividade relacionados com a área do ciclo de estudos foi de 82,40%.

Esses dados sublinham a eficácia do ciclo de estudos em proporcionar empregabilidade aos seus diplomados, especialmente em áreas diretamente relacionadas com a formação adquirida, refletindo a adequação do curso às exigências do mercado de trabalho.

8.3.3. Dados sobre desemprego dos diplomados do ciclo de estudos (EN)

Following the work carried out by the GEPAQ/GE offices to monitor the professional career of graduates, the following indicators resulting from a survey managed by GEPAQ in February 2024 to graduates of 2019/20-2021/22 stand out:

- The rate of graduates who obtained employment up to one year after completing the cycle of studies was 88.20%.
- The rate of graduates who obtained employment in sectors of activity related to the area of the study cycle was 82.40%.
- The unemployment rate, according to external data (DGEEC/infocursos.mec.pt), was 5.60%.
- The unemployment rate, according to internal data (GEPAQ/GE), was 10.50%.

These data underline the effectiveness of the study cycle in providing employability to its graduates, especially in areas directly related to the training acquired, reflecting the adequacy of the course to the demands of the labor market.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

8.4. Resultados de internacionalização.

8.4.1. Mobilidade de estudantes, docentes e pessoal técnico, administrativo e de gestão.

Indicador	Antepenúltimo ano	Penúltimo ano	Último ano
Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme	23.88	35.82	24.19
Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programs (in)	4.29	15.19	11.43
Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programs (out)	0	1.49	1.02
Docentes estrangeiros (in) / Foreign teaching staff (in)	0	7.14	0
Docentes (out) / Teaching staff (out)	0	15.38	46.15
Pessoal técnico, administrativo e de gestão estrangeiro (in) / Foreign technical, administrative and management staff (in)	6.4	8.8	25.6
Pessoal técnico, administrativo e de gestão (out) / Technical, administrative and management staff (out)	1.6	0.8	0.8

8.4.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (PT)

Registaram-se mobilidades de estudantes (out), e a parceria no módulo European Human Resource Management reforça redes estratégicas. Registaram-se diversas mobilidades Erasmus+, contribuindo para a internacionalização do ciclo de estudos. Destacam-se as mobilidades de lecionação na Duale Hochschule Baden-Württemberg (Alemanha), Université d'Orléans (França), Vlerick Business School Ghent (Bélgica), Radboud University (Países Baixos), University of Maribor (Eslovénia) e Vilnius Gediminas Technical University (Lituânia). As mobilidades de formação incluíram a FH Münster University of Applied Sciences (Alemanha) e a University of Cadiz (Espanha). Registaram-se mobilidades de estudantes (out), e a parceria no módulo European Human Resource Management reforça redes estratégicas. A UMAIA integra organizações internacionais como AULP, EAEC, EAIE, REALCUP e UNIVERSIA, possui acordos Erasmus+ e convénios de cooperação académica com IES de países extracomunitários.

8.4.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (EN)

Student mobilities (Oct) were registered, and the partnership in the European Human Resource Management module reinforces strategic networks. Several Erasmus+ mobilities were registered, contributing to the internationalization of the study cycle. Of note are the teaching mobilities at Duale Hochschule Baden-Württemberg (Germany), Université d'Orléans (France), Vlerick Business School Ghent (Belgium), Radboud University (Netherlands), University of Maribor (Slovenia) and Vilnius Gediminas Technical University (Lithuania). Training mobilities included FH Münster University of Applied Sciences (Germany) and the University of Cadiz (Spain). Student mobilities (Oct) were registered, and the partnership in the European Human Resource Management module reinforces strategic networks. UMAIA integrates international organizations such as AULP, EAEC, EAIE, REALCUP and UNIVERSIA, has Erasmus+ agreements and academic cooperation agreements with HEIs from non-EU countries.

8.5. Resultados das atividades de investigação e desenvolvimento e/ou de formação avançada e desenvolvimento profissional de alto nível

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento

8.5.1. Unidade(s) de investigação, no ramo de conhecimento ou especialidade do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica.

Unidade de investigação	Classificação (FCT)	IES	Tipos de Unidade de Investigação	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados
Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP)	Bom	Instituto Politécnico do Porto (IPP)	Outro	1
Instituto de Comunicação da NOVA (ICNOVA)	Excelente	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	Outro	1
Laboratório de Inteligência Artificial e Ciência de Computadores (LIACC)	Excelente	Universidade do Porto (UP)	Polo	1
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	Muito Bom	Universidade da Beira Interior (UBI)	Outro	7

8.5.2. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido. (PT).

Destacam-se os seguintes projetos financiados de carácter aplicado

- 2018-2021|Parceiro do Projeto EU-CAB - Comparative Analyses of European Identities in Business and Every-Day Behaviour. Ref./ID 2018-1-DE01-KA203-004222. Programa de Financiamento Aviso Call KA2 - Parcerias Estratégicasdo Programa Erasmus+. Consórcio: Duale Hochschule Baden-Wurtemberg, (DE);Université de Strasbourg (FR), Université de Cery-Pontoise (FR), Universitat fur Weiterbildung Krems (AT), Budapesti Gazdasagi Egyetem (HU), Uniwerstet Lodzki (PL), Politecnika Lodzka (PL), Maiêutica/ISMAI (PT), Instituto Politécnico do Porto (PT), Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy OY (FI). Orçamento Global: 332.204,00€/ Orçamento Maiêutica: 33.248,00€.
- 2019-2021|Parceiro do Projeto CIRCULAR LABs: Promoviendo el espíritu empresarial para la economia circular en el espacio ibérico, Ref./ID 0495_CIRCULAR_LABS_6_E. Programa Financiamento Aviso Call INTERREG POCTEPdo Programa INTERREG POCTEP. Consórcio: Fundación del Patrimonio Natural de Castilla y León, (ES); Diputación de Ávila, Esayuntamiento de Valladolid, Esuniversidad de Salamanca, (ES; Instituto Politécnico de Bragança, (PT); Instituto Ourense de Desarrollo Económico, Ourense, (es); Associação para o Desenvolvimento e Inovação Tecnológica - Aditec, (pt); Município de Montalegre, (pt); Fundacion Paideia Galiza, Corunha, (ES). Orçamento Global: 1.092.490,53€/ Orçamento Maiêutica: 59.848,99€.
- 2022-2024|Parceiro o do Projeto RAISE: Raising environmental knowledge & awareness through an innovative virtual environment, Ref./ID 01C5DD90. Aviso Call Call 2022 Round 1 KA2 KA220-SCHdo Programa ERASMUS+ (NA Grécia). Consórcio: University of Patras Greece; Maiêutica COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR CRL Portugal; Arsakeio Lyceum of Patra Greece; Agrupamento de Escolas D. Afonso Sanches Portugal; Liceo Manin Italy. Orçamento Global: 250.000€/ Orçamento Maiêutica: 55.450€. Equipa Interna/CV Nucleares: Marta Mota; Maria Manuel Sá
- 2023|Promotor no Projeto: Wellcome- Skills 4 Pós-COVID - Competências para o futuro no Ensino Superior. POCH-02-53I2-FSE-000050.Aviso POCH-I2-2022-07. Programa Financiamento Operacional Capital Humano, Fundo Social Europeu. Orçamento Global: 199.099,01€/Orçamento Maiêutica: 182.559,65€.
- 2023-2025|Parceiro do Projeto GUESS: Gamified User-centered Environmental Sustainability for university Students, Ref./ID 2023-1-EL01-KA220-HED-000161272. Programa Financiamento Aviso Call Call 2023 KA2do Programa Erasmus+ KA2. Consórcio: Promotor: Hellenic Open University (GR). Orçamento Global: 250.000,00€/Orçamento Maiêutica: 33.200,00€.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

8.5.2. Lista dos principais projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais em que se integram as atividades científicas, tecnológicas, culturais e artísticas desenvolvidas na área do ciclo de estudos incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido. (EN)

The following funded projects of an applied nature are noteworthy:

2018-2021 | Partner in the EU-CAB Project - Comparative Analyses of European Identities in Business and Every-Day Behaviour. Ref./ID 2018-1-DE01-KA203-004222. Funded under the KA2 - Strategic Partnerships Call of the Erasmus+ Program. Consortium: Duale Hochschule Baden-Wurtemberg, (DE); Université de Strasbourg (FR); Université de Cergy-Pontoise (FR); University for Continuing Education Krems (AT); Budapest Business School (HU); University of Lodz (PL); Lodz University of Technology (PL); Maiêutica/ISMAI (PT); Polytechnic Institute of Porto (PT); South-Eastern Finland University of Applied Sciences (FI). Total Budget: €332,204.00 / Maiêutica Budget: €33,248.00.

2019-2021 | Partner in the CIRCULAR LABS Project: Promoting entrepreneurship for the circular economy in the Iberian space, Ref./ID 0495_CIRCULAR_LABS_6_E. Funded under the INTERREG POCTEP Call of the INTERREG POCTEP Program. Consortium: Fundación del Patrimonio Natural de Castilla y León (ES); Diputación de Ávila (ES); City Council of Valladolid (ES); University of Salamanca (ES); Polytechnic Institute of Bragança (PT); Ourense Institute for Economic Development (ES); Association for Technological Development and Innovation - Aditec (PT); Municipality of Montalegre (PT); Paideia Foundation Galicia (ES). Total Budget: €1,092,490.53 / Maiêutica Budget: €59,848.99.

2022-2024 | Partner in the RAISE Project: Raising environmental knowledge & awareness through an innovative virtual environment, Ref./ID 01C5DD90. Funded under the 2022 Round 1 KA2 KA220-SCH Call of the ERASMUS+ Program (NA Greece). Consortium: University of Patras, Greece; Maiêutica COOPERATIVA DE ENSINO SUPERIOR CRL, Portugal; Arsakeio Lyceum of Patra, Greece; Agrupamento de Escolas D. Afonso Sanches, Portugal; Liceo Manin, Italy. Total Budget: €250,000 / Maiêutica Budget: €55,450. Internal Team/Core CV: Marta Mota; Maria Manuel Sá.

2023 | Promoter in the Project: Wellcome-Skills 4 Post-COVID - Skills for the future in Higher Education. POCH-02-53I2-FSE-000050. POCH-I2-2022-07 Call. Funded under the Operational Human Capital Financing Program, European Social Fund. Total Budget: €199,099.01 / Maiêutica Budget: €182,559.65.

2023-2025 | Partner in the GUESS Project: Gamified User-centered Environmental Sustainability for university Students, Ref./ID 2023-1-EL01-KA220-HED-000161272. Funded under the 2023 KA2 Call of the Erasmus+ KA2 Program. Consortium: Lead partner: Hellenic Open University (GR). Total Budget: €250,000 / Maiêutica Budget: €33,200.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

8.5.4. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada na(s) área(s) científica(s) fundamental(ais) do ciclo de estudos, e seu contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica e a ação cultural, desportiva e artística. (PT)

O corpo docente do curso está envolvido em atividades de cooperação com a comunidade, em parceria com diversas organizações públicas e privadas da região envolvente à UMAIA. Destacam-se as seguintes:

•Eventos Científicos e Profissionais que reúnem a comunidade académica e profissional, criando sinergias entre o conhecimento científico e as práticas empresariais. Incluem painéis e mesas redondas com gestores de Recursos Humanos sobre temas emergentes na área. Organizados anualmente por docentes e alunos do MGERH, decorrem na Universidade da Maia, e contam com a participação de alunos, professores e membros da comunidade externa:

Felicidade no Trabalho & Talento (2022); Painéis: Worklab - Lionesa Business Hub – Felicidade no trabalho); Temas de Mesa Redonda: Felicidade no Trabalho e Talento - atração, retenção e desenvolvimento; Testemunho de Alumni do MGERH. Desafios da Liderança (2023); Mesa Redonda: Profissionais ligados ao contexto empresarial (CEOs e diretores de Recursos Humanos); Palestras Motivacionais: Trabalhar a Liderança; Dar ao Pedal; Alto Desempenho: Mito ou Realidade. UMAIA RH Summit, 1ª Edição (2023); Tema: O futuro dos locais de trabalho e os desafios em tempos de mudança na área dos Recursos Humanos.

UMAIA RH Summit, 2ª Edição (2024); Tema: A Cultura Organizacional e a Guerra do Talento.

•Sessões de Pósteres Científicos: Sessões anuais onde os estudantes apresentam projetos de investigação. Já ocorreram três edições (2022-2024), estando prevista nova para 2025.

•Participação em Congressos: Apresentação de trabalhos de docentes e estudantes em congressos nacionais e internacionais (e.g., EBEN Research Conference 2024; 1st International Congress Multidimensional sustainability: transitions and convergences). Participação da equipa docente em eventos (e.g., XI Conferência Internacional de Investigação e Intervenção em RH; XXXI EBEN-Spain Congress), fortalecendo a visibilidade do curso e redes colaborativas.

•A colaboração com unidades de investigação tem gerado abordagens inovadoras, fortalecendo a cultura científica (e.g., novas temáticas e metodologias de trabalho); a colaboração com organizações no desenvolvimento de projetos de investigação pelos estudantes tem promovido o desenvolvimento de competências e parcerias estratégicas.

•As aulas abertas com convidados da academia e do mundo empresarial em diferentes unidades curriculares, têm enriquecido a formação dos estudantes e aproximado os estudantes das realidades do mercado.

•A participação de estudantes em eventos como a Expo RH e o Porto RH Meeting promove o desenvolvimento de competências com vista a melhor integração no mercado de trabalho e reforça a ligação entre a formação académica e as necessidades do mercado de trabalho.

•Atividades culturais e sociais (e.g., magusto), visitas de estudo a instituições (e.g., Casa da Música) reforçam os laços com a comunidade.

. Workshop de voluntariado “Ideias que Transformam”.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

The course's faculty is involved in cooperation activities with the community, in partnership with several public and private organizations in the region surrounding UMAIA. The following stand out:

- Scientific and Professional Events that bring together the academic and professional community, creating synergies between scientific knowledge and business practices. They include panels and round tables with Human Resources managers on emerging topics in the area. Organized annually by MGERH professors and students, they take place at the University of Maia, and have the participation of students, professors and members of the external community::

Happiness at Work & Talent (2022); Panels: Worklab - Lionesa Business Hub - Happiness at work); Roundtable Themes: Happiness at Work and Talent - attraction, retention and development; Testimony of MGERH Alumni.

Leadership Challenges (2023); Round Table: Professionals linked to the business context (CEOs and Human Resources directors); Motivational Talks: Working on Leadership; Dar ao Pedal; High Performance: Myth or Reality.

UMAIA RH Summit, 1st Edition (2023); Theme: The future of workplaces and the challenges in times of change in the area of Human Resources.

UMAIA RH Summit, 2nd Edition (2024); Theme: Organizational Culture and the War of Talent.

- Scientific Poster Sessions: Annual sessions where students present research projects. There have already been three editions (2022-2024), with a new one scheduled for 2025.

- Participation in Congresses: Presentation of works by professors and students in national and international congresses (e.g., EBEN Research Conference 2024; 1st International Congress Multidimensional sustainability: transitions and convergences). Participation of the teaching team in events (e.g., XI International Conference on Research and Intervention in HR; XXXI EBEN-Spain Congress), strengthening the visibility of the course and collaborative networks.

- Collaboration with research units has generated innovative approaches, strengthening scientific culture (e.g., new themes and work methodologies); Collaboration with organizations in the development of research projects by students has promoted the development of skills and strategic partnerships.

- The open classes with guests from academia and the business world in different curricular units have enriched the training of students and brought students closer to the realities of the market.

- The participation of students in events such as Expo RH and Porto RH Meeting promotes the development of skills with a view to better integration into the labour market and reinforces the link between academic training and the needs of the labour market.

- Cultural and social activities (e.g., magusto) and Study visits to institutions (e.g., Casa da Música); strengthen ties with the community.

. Volunteer workshop "Ideas that Transform".

8.6. Relatório de autoavaliação do ciclo de estudo elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade.

[RACE_2023_2-GERH.pdf](#) | PDF | 120.5 Kb

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

9.1. Análise SWOT global do ciclo de estudos.

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****9.1.1. Forças. (PT)**

- *Corpo docente doutorado e experiente, maioritariamente a tempo integral, estando um número significativo integrado em unidades de Investigação financiadas pela FCT.*
- *Processo de ensino-aprendizagem incentivando a proximidade entre estudantes, docentes e Coordenação no acompanhamento individual dos alunos.*
- *Adaptação dos conteúdos programáticos às exigências de um mercado multicultural, flexível, dinâmico e digital do século XXI.*
- *Envolvimento dos estudantes em projetos em ambiente empresarial/organizacional, no âmbito da UC de projeto do 2º ano.*
- *Processo de ensino-aprendizagem centrado no estudante, com metodologias inovadoras e práticas interdisciplinares que integram teoria e prática, promovendo competências alinhadas ao mercado de trabalho.*
- *Existência de bases de dados científicas e profissionais (e.g., SCOPUS, SABI).*
- *Participação no "Master Programme in European Human Resource Management", em parceria com sete universidades e escolas de negócios europeias. O programa inclui o desenvolvimento de um projeto em empresas europeias e aulas com três períodos residenciais nas instituições parceiras, com acompanhamento e validação das competências pelos docentes envolvidos.*
- *Ambiente de aprendizagem inclusivo e colaborativo: A diversidade de origens e experiências dos estudantes favorece a troca de conhecimentos e o apoio mútuo, criando um espaço de aprendizagem enriquecedor e cooperativo*
- *Aumento de mobilidades internacionais de docentes, não docentes e estudantes, tanto de entrada (in) como de saída (out).*
- *Apoio ao bem-estar de docentes e estudantes através dos projetos WEL(L)COME, Healthy Campus e do programa de mentoria inter pares Well.Be.*
- *Elevada procura do curso face ao número de vagas, denotando a sua atratividade e visibilidade.*
- *Funcionamento do curso em horário pós-laboral, facilitando a frequência do curso por parte de estudantes-trabalhadores/as e de alunos regulares, que têm procurado esta área nos últimos anos.*
- *Empregabilidade dos diplomados elevada, com 82,40% dos diplomados a trabalhar em setores de atividade relacionados com a área do curso e 88,20% dos diplomados obtêm emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo de estudos. Estes resultados refletem a melhoria das condições de carreira, nomeadamente hierárquicas e salariais dos diplomados.*
- *Satisfação global dos alunos com os docentes e com as diferentes UCs.*
- *Existência de uma rede informal de Antigos Alunos do mestrado.*
- *Criação de sinergias entre os diferentes cursos do departamento de Ciências Empresariais.*

9.1.1. Forças. (EN)

- *Experienced PhD faculty, mostly full-time, with a significant number integrated in Research units funded by FCT.*
- *Teaching-learning process encouraging proximity between students, teachers and Coordination in the individual monitoring of students.*
- *Adaptation of the syllabus to the demands of a multicultural, flexible, dynamic and digital market of the 21st century.*
- *Involvement of students in projects in a business/organizational environment, within the scope of the 2nd year project course.*
- *Student-centered teaching-learning process, with innovative methodologies and interdisciplinary practices that integrate theory and practice, promoting skills aligned with the labor market.*
- *Existence of scientific and professional databases (e.g., SCOPUS, SABI).*
- *Participation in the "Master Programme in European Human Resource Management", in partnership with seven European universities and business schools. The program includes the development of a project in European companies and classes with three residential periods in the partner institutions, with monitoring and validation of skills by the teachers involved.*
- *Inclusive and collaborative learning environment: The diversity of students' backgrounds and experiences favors the exchange of knowledge and mutual support, creating an enriching and cooperative learning space*
- *Increase in international mobility of teachers, non-teaching staff and students, both inbound and outbound.*
- *Support for the well-being of teachers and students through the WEL(L)COME, Healthy Campus projects and the peer mentoring program Well.Be.*
- *High demand for the course in relation to the number of vacancies, denoting its attractiveness and visibility.*
- *Operation of the course after working hours, facilitating the attendance of the course by student-workers and regular students, who have sought this area in recent years.*
- *High employability of graduates, with 82.40% of graduates working in sectors of activity related to the area of the course and 88.20% of graduates obtain employment within 1 year after completing the cycle of studies. These results reflect the improvement of career conditions, namely hierarchical and salary of graduates.*
- *Overall student satisfaction with the teachers and with the different CUs.*
- *Existence of an informal network of Master's Alumni.*
- *Creation of synergies between the different courses of the Department of Business Sciences.*

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****9.1.2. Fraquezas. (PT)**

- A nível da Internacionalização embora já se tenham registados progressos, nomeadamente na participação no Mestrado Europeu, é compreensível a baixa mobilidade (out) devido aos estudantes terem, maioritariamente, uma atividade profissional paralela.
- Registou-se uma melhoria no número de publicações por parte dos docentes, mas poderá vir a aumentar, nomeadamente em revistas internacionais de qualidade média e alta. Alguns trabalhos de publicação ainda estão em desenvolvimento.
- Embora já haja progresso em relação aos anos anteriores, há espaço para a otimização de dissertações de alta qualidade para publicação especializada. Alguns trabalhos de publicação ainda estão em desenvolvimento.

9.1.2. Fraquezas. (EN)

- In terms of Internationalization, although progress has already been made, namely in the participation in the European Master's Degree, the low mobility (out) is understandable due to the students having, for the most part, a parallel professional activity.
- There has been an improvement in the number of publications by teachers, but it may increase, namely in high-quality international journals. Some publication work is still in progress.
- Although there is already progress compared to the previous academic year, there is room for the optimization of high-quality dissertations for specialized publication. Some publication work is still in progress.

9.1.3. Oportunidades. (PT)

- A crescente procura pela área da Gestão Estratégica de Recursos Humanos, com estudantes e empresas a reconhecerem o papel fundamental da gestão de pessoas no sucesso organizacional e na adaptação às mudanças do mercado.
- A proximidade com o TECMAIA e o ecossistema empresarial da Universidade da Maia cria oportunidades estratégicas para parcerias, estágios e projetos colaborativos, fortalecendo a ligação entre a academia e o mercado profissional.
- Formação com alto potencial de empregabilidade devido à crescente procura por profissionais qualificados para o desenvolvimento das organizações.
- Oportunidades de financiamento para a investigação e projetos de carater nacional europeu e internacional.
- Perfil de alunos com maior familiaridade com tecnologias e a valorização de competências como pensamento crítico e autonomia, favorecem a adoção de práticas pedagógicas inovadoras, promovendo uma aprendizagem mais eficaz e alinhada com as exigências do mercado.
- A aceleração tecnológica, e desenvolvimento de metodologias pedagógicas no âmbito do Ensino-Aprendizagem Digital (e.g., com recursos a Inteligência artificial) que potenciem processos colaborativos de aprendizagem.
- O uso de ferramentas de comunicação digitais pode aumentar a visibilidade do curso, alcançando diferentes públicos e atraindo novos docentes..

9.1.3. Oportunidades. (EN)

- The growing demand for the area of Strategic Human Resources Management, with students and companies recognizing the fundamental role of people management in organizational success and adaptation to market changes.
- The proximity to TECMAIA and the business ecosystem of the University of Maia creates strategic opportunities for partnerships, internships and collaborative projects, strengthening the link between academia and the professional market.
- Training with high employability potential due to the growing demand for qualified professionals for the development of organizations.
- Funding opportunities for research and projects of a national, European and international nature.
- Profile of students with greater familiarity with technologies and the appreciation of skills such as critical thinking and autonomy, favor the adoption of innovative pedagogical practices, promoting more effective learning and aligned with market demands.
- Technological acceleration, and development of pedagogical methodologies within the scope of Digital Teaching-Learning (e.g., using Artificial Intelligence) that enhance collaborative learning processes.
- The use of digital communication tools can increase the visibility of the course, reaching different audiences and attracting new professors.

**Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE
em Funcionamento****9.1.4. Ameaças. (PT)**

- Concorrência com outras instituições nas proximidades nomeadamente públicas, que exigem menor esforço económico dos estudantes;
- Concorrência com outras instituições de ensino privado na mesma área de influência geográfica, no desenvolvimento de cursos na área da Recursos Humanos, que poderá levar a uma maior dificuldade na atração de estudantes;
- A instabilidade económica global dificulta o financiamento dos estudos pelos estudantes e suas famílias, o que pode afetar a sustentabilidade e o crescimento do curso, além de poder gerar incertezas no mercado de trabalho.
- Carência de docentes doutorados nas áreas das organizações e dos recursos humanos, que apresentem investigação científica sólida e consistente na área;
- Alterações nas exigências profissionais podem exigir adaptações rápidas no currículo do curso.
- Mudanças na Demografia Estudantil, com redução na procura devido a alterações demográficas, dificultando a atração e retenção de estudantes.
- Restrições orçamentais para apoiar projetos científicos podem limitar o crescimento da produção científica.
- A transição para métodos de ensino de carácter digital requer investimento em ferramentas e na capacitação contínua do corpo docente.
- Perfil de estudantes à entrada do curso com baixas competências de base ao nível da investigação científica, estatística, informática e ferramentas digitais, devido à heterogeneidade da população de alunos admitidos têm um impacto negativo no desempenho académico e na adaptação ao ensino superior.
- Perfil de estudantes à entrada do curso com baixas competências linguísticas, principalmente na língua inglesa, condicionam o acesso à bibliografia de referência disponível apenas em inglês.
- Perfil de estudantes à entrada do curso com foco mais centrado nos processos avaliativos em detrimento dos processos de aprendizagem e de aquisição e desenvolvimento de competências científicas e profissionais poderá colocar alguma resistência a processos de inovação pedagógica.

9.1.4. Ameaças. (EN)

- Competition with other institutions nearby, namely public ones, which require less economic effort from students;
- Competition with other private education institutions in the same geographical area of influence, in the development of courses in the area of Human Resources, which may lead to greater difficulty in attracting students;
- Global economic instability makes it difficult for students and their families to finance their studies, which can affect the sustainability and growth of the course, as well as generating uncertainties in the labour market.
- Lack of professors with a PhD in the areas of organizations and human resources, who present solid and consistent scientific research in the area;
- Changes in professional requirements may require quick adaptations to the course curriculum.
- Changes in Student Demographics, with a reduction in demand due to demographic changes, making it difficult to attract and retain students.
- Budget constraints to support scientific projects can limit the growth of scientific output.
- The transition to digital teaching methods requires investment in tools and continuous training of the teaching staff.
- Profile of students at the beginning of the course with low basic skills in terms of scientific research, statistics, computer science and digital tools, due to the heterogeneity of the population of admitted students, have a negative impact on academic performance and adaptation to higher education.
- Profile of students at the beginning of the course with low language skills, especially in English, condition access to the reference bibliography available only in English.
- Profile of students at the beginning of the course with a focus more on evaluation processes to the detriment of learning processes and the acquisition and development of scientific and professional skills may pose some resistance to pedagogical innovation processes.

9.2. Proposta de ações de melhoria.

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.2.1. Ação de melhoria. (PT)

1. Reforço da produção científica mais acentuado, com maior diversificação dos autores e maior impacto das publicações
2. Reforço da integração dos/as docentes com menores índices de produção científica em grupos de investigação com maior experiência científica
3. Reforço do envolvimento dos/das estudantes do 1º ano e docentes em projetos de investigação, via centros de investigação dos/das docentes, assim como de cariz empresarial
4. Reforço do desenvolvimento de parcerias com entidades empresariais ou outras organizações em projetos de cooperação com vista à elaboração da dissertação/trabalho de projeto dos/das estudantes
5. Reforço do desenvolvimento de parcerias com entidades empregadoras para inserção dos novos diplomados no mercado de trabalho
6. Reforço da participação de estudantes, especialmente ao nível de estudantes do mestrado 'out', e docentes em mobilidades internacionais
7. Otimização da qualidade das dissertações dos/das estudantes para efeitos de publicação na área específica de gestão estratégica de recursos humanos
8. Desenvolvimento de cursos para nivelamento de competências fundamentais (e.g., Estatística, Informática - Excel, bases de dados - e inglês) direcionados a estudantes ingressantes
9. Reforço da presença do curso na comunidade envolvente e nas redes sociais, para aumentar o seu grau de notoriedade e a capacidade de atração, interna e externa, de novos candidatos, assim como aumentar a qualidade de candidatos
10. Reforço das práticas de recrutamento de alunos provenientes de Países Africanos de Língua Portuguesa e Brasil, bem como de outras nacionalidades, de modo a captar estudantes de maior qualidade
11. Expansão do Campus, com início das obras previsto para 2025, bem como a oferta de alojamento contíguo ao Campus já em 2025.

9.2.1. Ação de melhoria. (EN)

1. Stronger reinforcement of scientific production, with greater diversification of authors and greater impact of publications
2. Strengthening the integration of teachers with lower levels of scientific production in research groups with greater scientific experience
3. Strengthening the involvement of 1st year students and teachers in research projects, via teachers' research centres, as well as business research
4. Strengthening the development of partnerships with business entities or other organizations in cooperation projects with a view to the preparation of the students' dissertation/project work
5. Strengthening the development of partnerships with employers for the insertion of new graduates in the labour market
6. Strengthening the participation of students, especially at the level of 'out' master's students, and teachers in international mobilities
7. Optimization of the quality of students' dissertations for publication purposes in the specific area of strategic human resources management
8. Development of courses for leveling fundamental skills (e.g., Statistics, Computer Science - Excel, databases - and English) aimed at incoming students
9. Strengthening the presence of the course in the surrounding community and on social networks, to increase its degree of notoriety and the ability to attract, internally and externally, new candidates, as well as increase the quality of candidates
10. Strengthening of recruitment practices for students from Portuguese-speaking African countries and Brazil, as well as other nationalities, in order to attract higher quality students
11. Campus expansion, which construction is scheduled to start in 2025, as well as adjoining accommodation offer in 2025.

9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (PT)

1. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
2. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Curto prazo (1 ano)
3. Prioridade: Média | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
4. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Curto prazo (1 ano)
5. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
6. Prioridade: Média | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
7. Prioridade: Média | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
8. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Curto prazo (6 meses a 1 ano)
9. Prioridade: Alta | Tempo de Implementação: Curto prazo (1 ano)
10. Prioridade: Média | Tempo de Implementação: Médio prazo (1-3 anos)
11. Prioridade: Alta | Tempo de implementação: Médio prazo (1-3 anos).

Apresentação do pedido | Avaliação/Acreditação de CE em Funcionamento

9.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação. (EN)

1. Priority: High | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
2. Priority: High | Implementation Time: Short term (1 year)
3. Priority: Medium | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
4. Priority: High | Implementation Time: Short term (1 year)
5. Priority: High | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
6. Priority: Medium | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
7. Priority: Medium | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
8. Priority: High | Implementation Time: Short-term (6 months to 1 year)
9. Priority: High | Implementation Time: Short term (1 year)
10. Priority: Medium | Implementation Time: Medium term (1-3 years)
11. Priority: High | Implementation Time: Medium term (1-3 years)

9.2.3. Indicador(es) de implementação. (PT)

1. Nº de publicações em revistas internacionais de qualidade média/alta | Diversidade de autores das publicações | Índice de impacto das publicações
2. % de docentes em grupos de investigação | Aumento de publicações por docentes menos produtivos
3. Número de estudantes do 1º ano em projetos de investigação | Projetos de cariz empresarial desenvolvidos
4. Parcerias estabelecidas | % de dissertações/projetos realizados com organizações
5. Parcerias com empregadores | % de diplomados inseridos no mercado em até 1 ano
6. Estudantes e docentes em mobilidades internacionais (in/out) | % de mobilidades realizadas
7. Dissertações publicadas em revistas científicas | Qualidade das dissertações avaliada por critérios definidos
8. Taxa de adesão aos cursos | Melhoria no desempenho dos estudantes nas UCs relacionadas
9. Nº e qualidade de candidatos recebidos (internos e externos)
10. % e qualidade de estudantes internacionais
- 11.. Conclusão das obras no prazo e abertura dos alojamentos em 2025

9.2.3. Indicador(es) de implementação. (EN)

1. Number of publications in international journals of medium/high quality | Diversity of authors of publications. | Impact index of publications
2. Percentage of teachers in research groups | Increase in publications by less productive professors
3. Number of 1st year students in research projects | Projects of a business nature developed
4. Established partnerships | % of dissertations/projects carried out with organizations
5. Partnerships with employers | Percentage of graduates inserted in the market within 1 year
6. Students and teachers in international mobilities (in/out) | Percentage of mobilities carried out
7. Dissertations published in scientific journals | Quality of dissertations evaluated by defined criteria
8. Course take-up rate. | Improvement in student performance in the related CUs.
9. Number and quality of candidates received (internal and external)
10. Percentage and quality of international students
11. Construction conclusion on time and accommodation opening in 2025