

# ACEF/1819/1001286 — Guião para a auto-avaliação corrigido

---

## I. Evolução do ciclo de estudos desde a avaliação anterior

### 1. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

---

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

*NCE/10/01286*

#### 1.2. Decisão do Conselho de Administração.

*Acreditar com condições*

#### 1.3. Data da decisão.

*2011-07-07*

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

---

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

[2\\_2. Síntese de medidas de melhorias \\_2\\_ciclo\\_GERH2.pdf](#)

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

---

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

*Não*

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

*Não Aplicável*

##### 3.1.1. If the answer was yes, present an explanation and justification of those modifications.

*Not Applicable*

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

*Não*

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

*Não Aplicável*

##### 3.2.1. If the answer was yes, present an explanation and justification of those modifications.

*Not Applicable*

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

---

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

*Sim*

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

*A construção do Complexo Polidesportivo e as novas instalações a ele associadas permitiram beneficiar toda a comunidade e no caso do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos alguns dos seus docentes, incluindo o coordenador, passaram a ter disponíveis novos gabinetes.*

*A criação de novas infraestruturas e a ampliação/libertação de espaços também se fizeram sentir ao nível da disponibilidade de salas de aulas e flexibilização de horários, bem como de novos ambientes para reuniões.*

##### 4.1.1. If the answer was yes, present a brief explanation and justification of those modifications.

*The Sports Complex and the new facilities associated with it brought benefits to the entire academic community and, in the case of the Master's Degree in Strategic Human Resource Management, some of the teaching staff, including the coordinator, now have new offices.*

*The creation of new infrastructures and larger and more available spaces also had an impact in the number of available classrooms and schedule flexibility, along with new areas for meetings.*

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

*Não*

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

*Não Aplicável*

**4.2.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.**

*Not Applicable*

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

*Sim*

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

*Foi criado o Gabinete para a Plataforma e Inovação Pedagógica cuja missão é: 1) divulgar e manter o uso massivo da plataforma Moodle e dar formação aos docentes para o seu uso em modo avançado; 2) criação e manutenção de uma estrutura que possibilita a leccionação de aulas presenciais síncronas à distância (EAD); 3) criação e manutenção de uma estrutura que possibilita o desenho de cursos de e-learning, MOOCs e também na componente não-presencial dos cursos em regime de b-learning; 4) incentivar a operacionalização de novas técnicas didáticas, tais como o flipped classroom, mind mapping, design thinking, active learning, Google for Education, OneNote Class Notebook, etc.; 5) formação do corpo docente ao nível das práticas didáticas e da plataforma de suporte pedagógico; 6) promover e facilitar a inovação na Pedagogia na escola.*

**4.3.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.**

*The new Pedagogic Innovation and Platform Office has the following aims: 1) promote and maintain Moodle's massive use and train the academic staff to use it in advanced mode; 2) create and maintain a structure which allows teaching synchronic in-person classes at distance; 3) create and maintain a structure which allows the design and delivery of e-learning courses and MOOCs, and the non-in-person component of b-learning, as well; 4) encourage new didactic techniques as flipped classroom, mind mapping, design thinking, active learning, Google for Education, OneNote Class Notebook, etc.; 5) train the academic staff in didactics and in the pedagogic support platform (Moodle); 6) promote and facilitate the pedagogic innovation in the school.*

**4.4. (Quando aplicável) registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação?**

*Não*

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

*Não Aplicável*

**4.4.1. If the answer was yes, present a synthesis of those changes.**

*Not Applicable*

## **1. Caracterização do ciclo de estudos.**

**1.1 Instituição de ensino superior.**

*Instituto Universitário Da Maia - ISMAI*

**1.1.a. Outras Instituições de ensino superior.**

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

*Departamento De Ciências Empresariais*

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

**1.3. Ciclo de estudos.***Gestão Estratégica de Recursos Humanos***1.3. Study programme.***Strategic Human Resources Management***1.4. Grau.***Mestre***1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (PDF, máx. 500kB).**[1.5\\_2-GERH-Aviso\\_21940\\_2011.pdf](#)**1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.***Gestão e Administração***1.6. Main scientific area of the study programme.***Management and Administration***1.7.1. Classificação CNAEF – primeira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos):***345***1.7.2. Classificação CNAEF – segunda área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:***N.A***1.7.3. Classificação CNAEF – terceira área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3 dígitos), se aplicável:***N.A***1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau.***90***1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL n.º 74/2006, de 24 de março, com a redação do DL n.º 63/2016 de 13 de setembro):***3 semestres***1.9. Duration of the study programme (article 3, DL no. 74/2006, March 24th, as written in the DL no. 63/2016, of September 13th):***3 semesters***1.10. Número máximo de admissões.***20***1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e respetiva justificação.***Propõe-se alterar 20 para 35. Há muitos diplomados em Psicologia, Educação Física e Desporto a procurarem este curso e muitos estudantes internacionais manifestam a mesma tendência.***1.10.1. Intended maximum enrolment (if different from last year) and respective justification.***We intend to increase the vacancies from 20 to 35. There are many Psychology and Physical Education and Sports graduates seeking out this course, in addition to foreign students who have expressed the same preference.***1.11. Condições específicas de ingresso.**

- *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. Specific entry requirements.**

- 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 enrol in this study cycle by the Scientific and Pedagogic Council of the Master's Degree in Strategic Human Resources Management.

## 1.12. Regime de funcionamento.

*Outros*

### 1.12.1. Se outro, especifique:

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

### 1.12.1. If other, specify:

*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:

*Campus Académico da Maiêutica*

*ISMAI - Instituto Universitário 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 (PDF, máx. 500kB).

[1.14.\\_Regulamento de creditação de formação académica e de experiência profissional.pdf](#)

## 1.15. Observações.

*A proposta de 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.*

*O Regulamento de Creditação irá, no imediato, para publicação em Diário da República.*

## 1.15. Observations.

*The proposal to create this study cycle is justified by the need to increase and diversify the academic offer in the field of Management and Business Sciences, in order to meet the needs of a progressively global, multicultural and plural market, where organisational processes related with identifying, motivating, valuing, developing and retaining human talent take on an increasingly higher strategic, macroeconomic and microeconomic dimension which is absolutely preponderant.*

*Upon the several editions of the Master's Degree in Strategic Human Resource Management, this goal has been fully fulfilled in the sense that it has contributed to build bridges between the academic rigor and method and the students' intellectual, behavioural and ethical training needs, with the technical and behavioural demands of the current organisations that are leading the 4.0 industrial revolution.*

*The course has provided an adjusted training and adequate development of demanding professionals that are aware of their technical, ethical and social responsibilities, contributing to their employment, flexibility and mobility within a dynamic and multifaceted society. Proof of that is the growing demand verified in the last three school years by an audience with a heterogeneous academic training, who seek to find here the knowledge and competences that will provide the necessary tools to both evolve professionally at the organisations where they are currently working, or shift careers towards roles related with people management. Finally, we should point out there have been several graduates who have found employment in the study field or shift towards it during the study cycle.*

*The Regulation for Crediting will be, immediately, send for publication in the oficial jornal.*

## 2. Estrutura Curricular. Aprendizagem e ensino centrados no estudante.

### 2.1. Percursos alternativos, como ramos, variantes, áreas de especialização de mestrado ou especialidades de doutoramento, em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável)

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

Opções/Ramos/... (se aplicável):

Options/Branches/... (if applicable):

<sem resposta>

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

#### 2.2. Estrutura Curricular - Não aplicável.

##### 2.2.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor, ou outra (se aplicável).

*Não aplicável.*

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

*Not Applicable*

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

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*	Observações / Observations
Gestão e Administração/Management and Administration	G&A	70	0	
Psicologia/Psychology	PSI	10	0	
Desenvolvimento Pessoal/Personal Development	DP	6	0	
Segurança e Higiene no Trabalho	SHT	0	4	
<b>(4 Items)</b>		<b>86</b>	<b>4</b>	

### 2.3. Metodologias de ensino e aprendizagem centradas no estudante.

#### 2.3.1. Formas de garantia de que as metodologias de ensino e aprendizagem são adequadas aos objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, favorecendo o seu papel ativo na criação do processo de aprendizagem.

*Existem meios de divulgação dos objetivos aos docentes e aos estudantes envolvidos no ciclo de estudos, nomeadamente por via digital (portal) ou presencial (reuniões de docentes e com a comissão de curso). Acrescente-se que este ano letivo passou a ser possível uma nova ferramenta pedagógica digital, a plataforma Moodle, a qual agiliza de forma eficiente, tanto a comunicação entre o docente e os alunos, como também a gestão da informação e a análise de trabalhos com o respetivo feedback avaliativo.*

*Em detalhe, os docentes e o coordenador devem rever e atualizar os conteúdos programáticos anualmente, sendo estes da responsabilidade do regente da unidade curricular e enquadrados nas orientações sugeridas pela comissão científica do ciclo de estudos.*

*Nesta conformidade, pretende-se aprofundar as práticas em desenvolvimento com vista à otimização das funções pedagógica e científica dos docentes e à promoção de uma crescente participação e responsabilidade dos estudantes.*

#### 2.3.1. Means of ensuring that the learning and teaching methodologies are coherent with the learning outcomes (knowledge, skills and competences) to be achieved by students, favouring their active role in the creation of the learning process.

*There are means in place to disseminate the intended learning outcomes to teachers and students involved in the study cycle, namely digitally (portal) or in person (meetings with the teaching staff and course commission).*

*Moreover, this school year there is a new digital teaching tool, the Moodle platform, which is agile in allowing for a more efficient communication amongst students and teachers, together with a more efficient information management*

*and work analysis with the corresponding evaluation feedback.*

*In detail, teachers and coordinator must review and update the course syllabus every year, for the latter is the responsibility of each curricular unit supervisor, in accordance with the guidelines suggested by the study cycle scientific commission.*

*Accordingly, the goal is to strengthen developing practices so as to optimise the teachers' pedagogical and scientific duties, while also promoting the students' increasing participation and accountability.*

### **2.3.2. Forma de verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS.**

*A verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS é da responsabilidade do regente de cada unidade curricular. Deste modo, depois de validada a ficha curricular pelos mecanismos e órgãos competentes, o regente promove reuniões com os colegas que estão em co-lecionação, se for o caso, estabelecendo um planeamento das aulas que contemple a apresentação e análise de trabalhos feitos em regime presencial ou não presencial, nomeadamente, recensões críticas sobre artigos científicos, revisões de literatura ou outros. Este processo é feito on-going ao longo do semestre e pode ser flexível conforme a resposta dada pelos alunos ou para contemplar situações de alunos que acumulam o estudo com uma ocupação laboral.*

### **2.3.2. Means of verifying that the required average student workload corresponds to the estimated in ECTS.**

*Each curricular unit supervisor is in charge of verifying if the students' average workload corresponds to what is estimated in ECTS. Thus, upon validating the curricular programme by the competent mechanisms and bodies, the supervisor arranges meetings with the co-teaching colleagues, if applicable, outlining a class plan that contemplates oral presentations and analysis of work developed in class or otherwise, namely, reviews of scientific articles, literature reviews or others. This is an ongoing process throughout the entire semester and can be flexible depending on the students' feedback, or in order to contemplate cases of students with a professional occupation.*

### **2.3.3. Formas de garantia de que a avaliação da aprendizagem dos estudantes é feita em função dos objetivos de aprendizagem.**

*A elaboração primeiro pelo regente de cada ficha de unidade curricular, bem como todo o processo subsequente até à aprovação final da mesma, baseia-se no pressuposto que o aluno exerça um papel ativo, de protagonista, no processo de aprendizagem. Estimula-se, assim, a contextualização, quando o conteúdo teórico está inserido na compreensão de um fenómeno real que pode ser, depois de aprendido, transferido para uma qualquer outra situação, e a curiosidade crítica, epistemológica.*

*Deste modo, são definidas metodologias de ensino orientadas neste duplo eixo, bem como as respetivas medidas de avaliação, as quais assentam em provas teóricas, por um lado, e em trabalhos de grupo, apresentações e na avaliação da participação, em termos de frequência e qualidade, dos alunos nas aulas.*

### **2.3.3. Means of ensuring that the student assessment methodologies are aligned with the intended learning outcomes.**

*The supervisor's elaboration of each curricular programme, as well as the entire subsequent process leading to the final approval of the CU, are based on the assumption that students take on an active, leading role in their learning process. Contextualisation is thus stimulated when theoretical contents are immersed in the comprehension of real phenomena that, once learnt, can be transferred to any other situation, along with critical and epistemological curiosity.*

*This way, teaching methodologies are set in line with this double orientation, as well as the corresponding evaluation measures, which are based on theoretical exams, and on group work, presentations and evaluation of in-class participation in terms of frequency and quality.*

## **2.4. Observações**

---

### **2.4 Observações.**

*a) No processo ensino-aprendizagem, teremos como aspetos fortes:*

*Facilidade comunicacional entre alunos, docentes e coordenador;*

*Corpo docente qualificado e especializado nas várias áreas científicas do ciclo de estudos, sempre disponível para acompanhamento e esclarecimento de dúvidas;*

*Elevados níveis de interesse e motivação dos alunos para os conteúdos;*

*Participação de alunos bastante heterogéneos em termos de formação e ocupação laboral nas aulas;*

*Presença de alunos internacionais;*

*Engajamento em atividades do curso;*

*Alguns alunos, que trabalham, revelam um interesse aprofundado nas matérias estudadas, o que aumenta a motivação para o estudo e enriquece a experiência pedagógica na sala de aula;*

*Utilização adequada dos recursos bibliográficos e restante material de suporte disponibilizados pelos docentes;*

*Monitorização regular do processo ensino-aprendizagem, através de instrumentos validados pelo GEPAQ - Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade.*

*b) E como aspetos a melhorar:*

*Limitada preparação precedente de alguns alunos em áreas ligadas à Gestão Empresarial, em geral, e à Gestão de Recursos Humanos, em concreto, bem como de conhecimentos de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC);*

*Em alguns alunos falta sensibilidade para questões de cultura geral e de temáticas sociais;*

*Quase inexistência de hábitos de leitura, bem como reduzida sensibilidade para a pesquisa de bibliografia académica e científica, especialmente durante o primeiro semestre do ciclo de estudos.*

*Por fim, refira-se que a proximidade comunicacional entre alunos (via delegados de cada ano), docentes, coordenador e diretor de departamento possibilitam uma perceção clara e atempada da evolução do processo de ensino-*

*aprendizagem ao longo do ano letivo e intervenções operacionais sempre que as mesmas se imponham para a correção de anomalias ou aumento de eficácia conforme as situações.*

## 2.4 Observations.

*a) In the teaching-learning process, our strengths will include:*

*Free-flowing communication amongst students, teaching staff and coordinator;*

*A qualified teaching staff that is specialised in the several scientific areas of the study cycle, always available for consultation and follow-up;*

*Students' great interest and motivation regarding the syllabus;*

*In class participation of students with very different academic backgrounds and professional paths;*

*Presence of international students;*

*Engagement in course activities;*

*Some students, already working, reveal a deep interest in the subjects covered, increasing their motivation to study and allowing for an enriched learning experience in class;*

*Adequate use of bibliographic resources and other support material made available by the teaching staff;*

*Regular monitoring of the teaching-learning process, through instruments validated by the GEPAQ - Studies, Planning, Evaluation and Quality Office.*

*b) And aspects to be improved:*

*Some students' limited previous preparation in areas pertaining to Business Management in general, and in Human Resource Management in particular, as well as knowledge in Information and Communication Technologies (ICT);*

*Some students show a lack of awareness regarding general culture themes and current social issues;*

*Near inexistence of reading habits, along with a reduced sensitivity regarding academic and scientific bibliographic research, particularly during the first semester of the study cycle;*

*Lastly, one should mention the proximity in terms of communication between students (via each year delegate),*

*teachers, department coordinator and director, which allow for a clear and in time perception of the evolution of the teaching-learning process throughout the academic year, and operating interventions whenever the need arises to correct anomalies or increase efficiency.*

## 3. Pessoal Docente

### 3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

#### 3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

*O docente responsável pela coordenação do ciclo de estudos (Alberto Manuel Peixoto Pinto) possui o grau de doutorado em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Évora e encontra-se contratado a tempo integral.*

*Para além da sua atividade académica, registou anteriormente (ainda em acumulação com o serviço docente nos últimos anos) uma presença efetiva no meio empresarial de cerca de 25 anos, sempre ligado à gestão de recursos humanos, tendo ocupado diversos cargos de direção.*

*The teacher in charge of coordinating the study cycle (Alberto Manuel Peixoto Pinto) has a doctorate degree in Work and Organisational Psychology by the University of Évora, and is currently hired full-time.*

*In addition to his academic activity, he was also (in parallel with his teaching service for the past years) an effective presence in the corporate world for about 25 years, always in the field of Human Resource Management, having occupied several management roles.*

### 3.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

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

Nome / Name	Categoria / Category	Grau / Degree	Especialista / Specialist	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
AGOSTINHO JOÃO RAMALHO DE ALMEIDA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Saúde	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
ALBERTO MANUEL PEIXOTO PINTO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Psicologia do Trabalho e das Organizações	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
CÉLIO ALBERTO ALVES DE SOUSA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	29	<a href="#">Ficha submetida</a>
CRISTINA TERESA SALVADOR REBELO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Informação e Jornalismo	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
ISABEL MARIA MORAIS BASTO	Assistente convidado ou equivalente	Doutor		Psicologia	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
JOÃO MANUEL DA SILVA CARVALHO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
MARIA HELENA	Professor Auxiliar ou	Doutor		Gestão e	100	<a href="#">Ficha</a>

GONÇALVES MARTINS	equivalente			administração		submetida
MARTA MARIA FONTES GUERRA DA MOTA	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor		Eletricidade e Energia	100	Ficha submetida
OLGA NILZA BILBAO DE SOUSA MAYAN GONÇALVES	Professor Catedrático convidado ou equivalente	Doutor		Serviços de Saúde Pública	11	Ficha submetida
PEDRO HUMBERTO ARAÚJO TEQUES	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Psicologia do desporto	53	Ficha submetida
RICARDO VERGUEIRO FERNANDES COSTA	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	58	Ficha submetida
RUI PEDRO LABRINCHA AZEVEDO	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Construção civil e engenharia Civil	100	Ficha submetida
SEBASTIÃO LEITE TEIXEIRA	Professor Associado ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	Ficha submetida
					<b>1051</b>	

<sem resposta>

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

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

##### 3.4.1.1. Número total de docentes.

13

##### 3.4.1.2. Número total de ETI.

10.51

#### 3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos

##### 3.4.2. Corpo docente próprio – docentes do ciclo de estudos em tempo integral / Number of teaching staff with a full time employment in the institution.\*

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº de docentes / Staff number	% em relação ao total de ETI / % relative to the total FTE
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of teaching staff with a full time link to the institution:	9	85.632730732636

#### 3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado

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

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff holding a PhD (FTE):	10.51	100

#### 3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado

##### 3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / Specialised teaching staff of the study programme

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff holding a PhD and specialised in the fundamental areas of the study programme	8.51	80.970504281637	10.51
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists not holding a PhD, with well recognised experience and professional capacity in the fundamental areas of the study programme	0	0	10.51

### 3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação

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

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Teaching staff of the study programme with a full time link to the institution for over 3 years	8	76.117982873454	10.51
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / FTE number of teaching staff registered in PhD programmes for over one year	0	0	10.51

## 4. Pessoal Não Docente

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

*Ao serviço da Maiêutica, entidade instituidora do ISMAI, encontram-se 65 funcionários não-docentes, dos quais 37 possuem o grau de licenciado e 10 de mestre. Estes colaboradores desempenham funções, predominantemente, em gabinetes e serviços de apoio, centros, laboratórios e ainda nos serviços de Secretariado, Contabilidade, Tesouraria e Secretaria. Os restantes 18, sem habilitação académica superior, pertencem, maioritariamente, aos serviços de apoio operacional, asseio, manutenção, transporte e vigilância, ainda que alguns também estejam integrados em atividades comuns às dos graduados.*

### 4.1. Number and employment regime of the non-academic staff allocated to the study programme in the present year.

*Maiêutica, the founding entity of ISMAI, employs 65 non-teaching staff, 37 of which hold bachelor's degrees and 10 hold master's degrees. These collaborators duties are mainly performed in support offices, centres, laboratories and also in the Secretariat, Accounting, Treasury and Administrative services. The remaining 18, with no higher education degrees, work mostly in operational support services, cleaning, maintenance, transportation and vigilance, although some are also integrated in activities shared with the staff that possesses graduate degrees.*

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

*A Maiêutica fomenta uma política de valores, que contribua na continuidade da qualificação, valorização e desenvolvimento de competências. Neste sentido, destacam-se os seguintes níveis de qualificação:*

*Nível 1 (2º ciclo do ensino básico): 2  
Nível 2 (3º ciclo do ensino básico): 1  
Nível 3 (Ensino Secundário): 9  
Nível 5 (Pós-secundário): 3  
Nível 6 (Licenciatura): 37  
Nível 7 (Mestrado): 10  
Nível 9 (sem atribuição de nível): 3  
Total: 65*

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

*Maiêutica fosters a policy of values that can contribute to further the qualification, enhancement and development of competences. Thus, here are the main levels of qualification:*

*Level 1 (2nd stage of basic education): 2  
Level 2 (3rd stage of basic education): 1  
Level 3 (Secondary education): 9  
Level 5 (Post-secondary): 3  
Level 6 (Bachelor's Degree): 37  
Level 7 (Master's Degree): 10  
Level 9 (with no level assigned): 3  
Total: 65*

## 5. Estudantes

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

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

##### 5.1.1. Total de estudantes inscritos.

45

### 5.1.2. Caracterização por género

#### 5.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

Género / Gender	%
Masculino / Male	24.4
Feminino / Female	75.6

### 5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

#### 5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular / Students enrolled in each curricular year

Ano Curricular / Curricular Year	Nº de estudantes / Number of students
1º ano curricular do 2º ciclo	29
2º ano curricular do 2º ciclo	16
	<b>45</b>

### 5.2. Procura do ciclo de estudos.

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

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	20	20	20
N.º de candidatos / No. of candidates	23	30	41
N.º de colocados / No. of accepted candidates	21	24	29
N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled	20	21	27
Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate	8.9	10	10
Nota média de entrada / Average entrance mark	13.1	12.9	12.2

### 5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes

#### 5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes.

*O candidato a mestre em gestão estratégica de recursos humanos é hoje mais esclarecido, focado e participativo, acarretando tal postura uma motivação acrescida para a organização para fazer face a uma maior taxa de esforço e trabalho que os alunos aportam. Tal questão estará ligada ao facto de a procura do mercado por mestres nesta área estar a aumentar e ainda porque as organizações já têm bem percecionado o papel dos profissionais que aí atuam e, mesmo de menor dimensão, encontram necessidades que os mesmos podem preencher.*

*Desta forma, não somente o número de candidatos a este ciclo de estudos tem aumentado, sobretudo nos últimos três anos letivos, como também a sua formação ao nível da licenciatura é bastante heterogénea e por vezes fora da área da gestão. No ano letivo de 2017/18, 60% dos alunos não tinham proveniência de qualquer área de gestão e no corrente ano letivo o mesmo acontece com 42% da turma. Também por esta razão se sustentam uma parte das razões para a proposta de alteração ao plano de estudos com vista a dotar todo o grupo de alunos admitidos dos conhecimentos e competências de base para o futuro exercício profissional em gestão de recursos humanos que as suas licenciaturas não lhes facultaram.*

#### 5.3. Eventual additional information characterising the students.

*Nowadays, candidates to the Master's Degree in Strategic Human Resource Management are better informed, focused and participative, a posture that entails an added motivation for our organisation when facing the added effort and work entailed by these students. This is also related with the market's increasing demand for master graduates in this field, and because companies have now fully perceived the role these professionals have in their structures and the needs they can fulfil, even those of smaller dimensions.*

*As such, not only has the number of candidates been on the rise, especially in the last three years, as their bachelor's degrees are also very heterogeneous and sometimes not from management. In the school year of 2017/18, 60% of students had no management background, and in the current school year, it is true for 42% of the class. This is yet another reason sustaining the proposal to change the study plan in order to provide the entire group of students with the basic knowledge and competences for their future careers in Human Resource Management, which they did not acquire throughout their bachelor's degrees.*

## 6. Resultados

### 6.1. Resultados Académicos

#### 6.1.1. Eficiência formativa.

6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency			
	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º graduados / No. of graduates	1	7	8
N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*	1	7	8
N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	0	0	0
N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	0	0	0
N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	0	0	0

#### Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

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

*Não Aplicável*

**6.1.2. List of defended theses over the last three years, indicating the title, year of completion and the final result (only for PhD programmes).**

*Not Applicable*

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

*Devemos começar por notar que as taxas de aprovação por área do curso apresentam valores muito positivos, atingindo os 100% em Desenvolvimento Pessoal e em Segurança e Higiene no Trabalho, 98% em Psicologia e 83% em Gestão e Administração. Numa análise a um nível mais micro com enfoque nas taxas de aprovação das diversas unidades curriculares constata-se que aquelas de Dissertação ou Projeto são as que têm valores mais baixos por comparação com todas as demais. No segundo ano e no que diz respeito à Dissertação ou Projeto, de 14 alunos inscritos, 6 obtiveram aprovação (43%). Esta diferença poderá justificar-se pelo facto de alguns alunos terem optado por ficar apenas com a parte letiva cumprida, sem avançarem para a dissertação, até porque alguns iniciaram ou já haviam iniciado no decurso do primeiro ano, uma atividade profissional. Nas alterações a propor de melhoria na redefinição do ciclo de estudos, a unidade curricular de Dissertação ao Projeto passará a ocorrer num ano letivo (2º) em dois semestres e não descontinuada como se encontra atualmente (primeira fase de preparação de projeto de tese está incluída no segundo semestre do 1º ano e a dissertação e respetiva defesa de tese acontecem no 1º semestre do 2º ano).*

*Mais ainda, chama-se a atenção para o facto de a unidade curricular de Estratégia e Recursos Humanos deter uma taxa de aprovação de 95%, mas não estar no topo das mais aprovadas. Em reflexão conjunta com o docente regente da unidade curricular entre pares e também ouvidos os alunos da comissão do curso foi possível perceber que existe uma clara motivação para os conteúdos e para um maior desenvolvimento dos suportes teóricos ligados à política de gestão empresarial bem como à aplicação prática de um modelo estratégico na componente de recursos humanos. Por isso, se entende que na alteração do plano de estudos a propor estas questões venham a ser refletidas com uma maior atribuição horária e de cargas de trabalho.*

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

*We should open with the fact that approval rates per course area are very positive, reaching 100% in Personal Development and Occupational Health and Hygiene, 98% in Psychology and 83% in Management and Administration. A more in-depth analysis focused on the approval rates of the several curricular units shows that the Dissertation or Project CUs present the lowest rates, when compared to all others. In the second year, and regarding Dissertation or Project, of the 14 enrolled students, 6 passed (43%). This difference may be explained by the fact that some students chose to only complete the lecturing part, refraining from moving into the dissertation, for a few of them had begun a professional activity, or had already done so during the first year of Master's Degree. The proposed improvement changes in redefining the study cycle include having the Dissertation or Project CU in one academic year (2nd) across two consequent semesters, and not discontinued, as it is today (first stage to prepare the thesis is included in the second semester of the 1st year, and the actual thesis and corresponding defense take place during the 1st semester of the 2nd year). Moreover, one should point out that even though the Strategy and Human Resource CU has an approval rate of 95%, it is not in the top most approved. Upon peer discussion with the CU supervisor and meetings*

*with students from the course commission, we realized there is a clear motivation towards the syllabus and a greater development of the theoretical basis associated with corporate management policies, as well as a practical application of a strategic model in the human resource component. Therefore, proposed changes in the study plan should contemplate these matters with added workload and hours to the CU schedule.*

#### 6.1.4. Empregabilidade.

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

*Segundo dados externos (DGEEC/infocursos.mec.pt) obtidos a taxa de desemprego foi de 22,2% para os diplomados 2012/13-2014/15 (IEFP-jun/2016).*

*Dados obtidos internamente pelo GEPAQ/GE para os diplomados de 2014/15-2016/17 (inquérito jan/2018) apontaram mesmo para uma taxa nula de desemprego para os diplomados nesse período analisado. Ainda de acordo com este último inquérito citado, a taxa de diplomados que obtiveram emprego em setores de atividade relacionados com a área do ciclo de estudos foi de 66,7% e no total obtiveram emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo de estudos 83,30% dos novos diplomados.*

##### 6.1.4.1. Data on the unemployment of study programme graduates (statistics from the Ministry or own statistics and studies, indicating the year and the data source).

*According to external data (DGEEC/infocursos.mec.pt), the unemployment rate for the 2012/13-2014/15 (IEFP-Jun/2016) graduates stood at 22.2%.*

*Data obtained internally by GEPAQ/GE regarding the 2014/15-2016/17 (Jan/2018 survey) graduates indicated an actual null unemployment rate for graduates within the period under analysis. Still according to this last survey, the rate of graduates who found employment in activity sectors related with their study cycle stood at 66.70%, and in total, 83.30% of new graduates found employment up to 1 year after concluding their study cycle.*

##### 6.1.4.2. Reflexão sobre os dados de empregabilidade.

*Devemos salientar aqui os seguintes indicadores resultantes de um inquérito gerido pelo GEPAQ em janeiro do corrente ano de 2018 aos diplomados de 2014/15 a 2016/17:*

- *Taxa de diplomados que obtiveram emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo de estudos foi de 83,30%;*
- *Taxa de diplomados que obtiveram emprego em setores de atividade relacionados com a área do ciclo de estudos registou 66,7%;*
- *Taxa de desemprego segundo os mesmos dados foi nula.*

*Tais indicadores são reveladores da procura que o mercado de trabalho tem apresentado em relação aos diplomados deste ciclo de estudos, devendo também reforçar-se o networking contínuo de professores e ex-alunos que potencia esta realidade e "abre portas" aos novos diplomados.*

##### 6.1.4.2. Reflection on the employability data.

*Here we should mention the following indicators resulting from a survey led by GEPAQ in January 2018 on the graduates of 2014/15 through 2016/17:*

- *Percentage of graduates who found employment up to 1 year after concluding the study cycle: 83.30%;*
- *Percentage of graduates who found employment in activity sectors related with the area of the study cycle: 66.7%;*
- *Unemployment rate was null, according to the same data.*

*These indicators reveal the demand from the labour market for the graduates in this study cycle, as one should likewise highlight the ongoing networking efforts developed by teachers and alumni, fostering this reality and "opening doors" to recent graduates.*

## 6.2. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas.

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

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

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers	Observações / Observations
ALGORITMI Research Centre	Very Good	Universidade do Minho (UM)	1	-
Centro Interdisciplinar de Estudo da Performance Humana – CIPER/Interdisciplinary Centre for the Study of Human Performance	-	Faculdade de Motricidade Humana (FMH/ULisboa)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer/Evaluation process still on-going
Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto -	-	Instituto Politécnico do Porto (IPP)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a

CEOS.PP/Social and Organisational Studies Centre of Politécnico do Porto					decorrer/Evaluation process still on-going
Centro de Investigação e Inovação em Educação - iED/Centre for Research and Innovation in Education	-		Instituto Politécnico do Porto (IPP)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer/Evaluation process still on-going
Centro de Investigação em Tecnologias e Estudos Intermédia - CITEI	-		Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	1	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Centro de Psicologia da Universidade do Porto - CPUP/Centre for Psychology of the University of Porto	-		Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCE/UP)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer/Evaluation process still on-going
Instituto de Comunicação da NOVA - ICNOVA/Communication Institute	-		Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer/Evaluation process still on-going
Interdisciplinary Centre of Social Sciences - CICS.NOVA	Very Good		Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH/UNL)	1	-
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais - NECE/Business Sciences Study Centre	-		Universidade da Beira Interior (UBI)	1	Processo de avaliação 2017/2018 ainda a decorrer/Evaluation process still on-going
Núcleo de Investigação do Instituto Politécnico da Maia - N2i	-		Instituto Politécnico da Maia (IPMAIA)	1	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Unidade de Investigação em Ciências Empresariais e Sustentabilidade - UNICES	-		Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	6	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA
Unidade de Investigação em Desenvolvimento Humano e Psicologia - UNIDEP	-		Instituto Universitário da Maia (ISMAI)	1	Centro de Investigação Interno ISMAI/IPMAIA

#### Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

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

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/ae008746-a51f-2d2e-57bc-5be06941fc01>

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

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/ae008746-a51f-2d2e-57bc-5be06941fc01>

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

*O corpo docente do curso está regularmente envolvido na implementação de atividades de cooperação com a comunidade, nomeadamente, com a câmara municipal, organizações públicas e privadas, na área geográfica envolvente do ISMAI.*

*Assim, como atividades realizadas destacam-se:*

- O 1.º Congresso Internacional de Ciências Empresariais – CICE 2018 - “Universidade e Empresas: casamento ou divórcio?”, que contou com cinco conferencistas de destacado mérito e teve uma sessão de posters e comunicações ligadas à gestão das pessoas, algumas ligadas a teses defendidas no MGERH e das quais salientamos: “O processo de decisão na seleção de colaboradores nas pequenas e médias empresas portuguesas” de João R. Crista e “O Contrato psicológico: variáveis determinantes na esfera percetiva de uma unidade especial” de Ricardo M. Sousa;
- Atividades frequentes ao nível da prática desportiva, contribuindo para a manutenção da sua saúde física e mental e promovendo, via desportos coletivos, o desenvolvimento de ‘soft skills’, como o trabalho em equipa e o relacionamento interpessoal, que são cada vez mais solicitadas e exigidas pelo setor empresarial;
- Maia Business Networking 2018 (2ª Edição) - Maio de 2018 que contou com a participação dos CEO’s António Cuco (SharishGin), José Guedes – (Energest), Fernando Dias Ferreira (Manuel Serra S.A) e Abel Pinho da Costa (Sociedade Comercial C. Santos);
- Realização do 1º Concurso de CV’s e VideoCV’s aberto a toda a comunidade estudantil do ISMAI;
- Business Talks de GRH foram realizadas no dia 21 de março de 2018 no Instituto Universitário da Maia, cujo o tema era “A sociedade 5.0 - Que impacto nas competências?” e contou com a participação dos oradores Ana Bolina - Marketing and Communication Director da Sociedade Comercial C.Santos, Pedro Rebelo - Founder and Managing Partner da WISE e Miguel Pina Martins - CEO da Science4You;
- Visita às Fábricas da empresa Microplásticos em Quiaios - junho de 2018.

*Enquanto atividades previstas:*

- Maia Business Networking 2019 (3ª Edição);
- Open Day GRH, concluído com a Sardinhada GRH, - junho de 2019;
- Ação de voluntariado GRH 2019;
- Tertúlias GRH com convidados ligados ao tecido empresarial;
- Visita a uma unidade industrial (a definir).

#### 6.2.4. Technological and artistic development activities, services to the community and advanced training in the

**fundamental scientific area(s) of the study programme, and their real contribution to the national, regional or local development, the scientific culture and the cultural, sports or artistic activity.**

*The course teaching staff is regularly involved in implementing activities in cooperation with the local community, namely with the Town Hall of Maia and public and private organisations, within ISMAI's geographic surroundings.*

*Examples of implemented activities include:*

- *1st International Congress of Business Sciences – CICE 2018 - “University and Businesses: marriage or divorce?”, which included five experts of recognised scientific merit and a posters and communications session related with people management, some related with thesis defended in the Master's Degree in SHRM, of which we highlight: “The decision-making process in selecting employees within Portuguese small and medium-sized enterprises”, by João R. Crista, and “The psychological contract: determining variables in the perceptive scope of a special unit” by Ricardo M. Sousa;*
  - *Frequent sports activities, contributing to maintain students' physical and mental health, while also promoting soft skills through collective sports, such as team work and interpersonal relations, which are increasingly required and demanded by the corporate world;*
  - *Maia Business Networking 2018 (2nd Edition) - May 2018, which counted with the participation of CEO António Cuco (SharishGin), José Guedes – (Energest), Fernando Dias Ferreira (Manuel Serra S.A) and Abel Pinho da Costa (Sociedade Comercial C. Santos);*
  - *1st CV and VideoCV Contest open to ISMAI's entire student body;*
  - *HRM Business Talks took place on 21 March 2018 at Instituto Universitário da Maia, under the topic “Society 5.0 – What is the impact on competences?”, with the participation of Ana Bolina - Marketing and Communication Director of Sociedade Comercial C. Santos, Lda (Mercedes), Pedro Rebelo - Founder and Managing Partner of WISE and Miguel Pina Martins - CEO of Science4You;*
  - *Visit to the Microplásticos factories, a company in Quiaios - June 2018;*
- Planned activities include:*
- Maia Business Networking 2019 (3rd Edition);*
  - HRM Open Day, to end with HRM Sardinhada (Sardine Festival) - June 2019;*
  - HRM Volunteering Activity 2019;*
  - HRM Gathering with guests from the country's business fabric;*
  - Visits to an industrial unit, to be defined.*

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

*As atividades a seguir indicadas envolvem, a diferentes níveis, os alunos do primeiro e também segundo ciclo de estudos ligados à gestão de recursos humanos.*

*Referimos, assim, o projeto de voluntariado GRH 2019 referido em 6.2.4., o qual será de âmbito social e dirigido à comunidade local, pretendendo-se também que o cenário seja de investigação.*

*Em termos de projetos ligados à colaboração internacional e à investigação, refira-se:*

- *Validação do Organizational Acceptance-Rejection Questionnaire (OARQ) para a população portuguesa, pretende-se que leve à publicação de um artigo ISI e de pelo menos uma comunicação nacional ou internacional e que tem neste momento uma verba de 'missão' atribuída de €600;*
- *Deslocação do coordenador à Universidade de Estrasburgo prevista para 11 a 14 de janeiro de 2019 com vista a estudar a viabilidade de colaboração com a Faculty of Economics and Management em projetos transversais que envolvam a componente da Gestão de Recursos Humanos.*

**6.2.5. Integration of scientific, technologic and artistic activities in projects and/or partnerships, national or international, including, when applicable, the main projects with external funding and the corresponding funding values.**

*The activities mentioned below involve, at different levels, students from the first and the second study cycles related with Human Resource Management.*

*Thus, we highlight the 2019 HRM Volunteering Project mentioned in 6.2.4., which will have a social scope, addressed at the local community, as it is also intended to be in a research scenario.*

*In terms of projects related with international collaboration and research, we can detail:*

- *Validation of the Organizational Acceptance-Rejection Questionnaire (OARQ) for the Portuguese population, aiming to publish an ISI article and at least one national or international communication, currently with an assigned 'mission' amount of €600;*
- *The course coordinator will travel to the University of Strasbourg, predictably between 11-14 January 2019, with plans to study the viability of a collaboration with the Faculty of Economics and Management in cross-disciplinary projects involving the Human Resource Management component.*

## 6.3. Nível de internacionalização.

### 6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

#### 6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes / Mobility of students and teaching staff

	%
Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme	7.8

Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programmes (in)	16.7
Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programmes (out)	0
Docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Foreign teaching staff, including those in mobility (in)	2.6
Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Teaching staff mobility in the scientific area of the study (out).	2.6

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

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

*Os alunos deste ciclo de estudos estão bem informados sobre a possibilidade de efetuarem processos de mobilidade ao abrigo do programa Erasmus em diversas universidades europeias com as quais o ISMAI tem protocolos. Apesar disso, a taxa de alunos em mobilidade é baixa e tem a ver com alunos estrangeiros em mobilidade (5%). Os alunos portugueses não têm demonstrado essa motivação o que em grande parte se justifica porque uma maioria está a trabalhar de forma estável em Portugal. De todo o modo, para se incrementar a mobilidade (out), existem neste momento contactos adiantados para a adesão ao programa Blended-Aim em parceria com o ISEP/IPP. Os alunos também foram incentivados para se inscreverem na plataforma PRAXIS que reúne as ofertas de estágios em toda a Europa, tanto de natureza curricular, como profissional.*

#### 6.3.2. Participation in international networks relevant for the study programme (excellence networks, Erasmus networks, etc.).

*The students in this study cycle are well informed on the possibility of carrying out mobility processes under the Erasmus programme in different European universities with which ISMAI has protocols in place. Notwithstanding, the rate of students in mobility is low and is related with foreign students in mobility (5%). Portuguese students have not expressed that motivation, which is greatly due to that fact that most of them have stable working conditions in Portugal. Nevertheless, in order to increase (out) mobility, there are advanced contacts in place to adhere to the Blended-Aim programme in partnership with ISEP/IPP. Students have also been encouraged to enrol in the PRAXIS platform that compiles the available offer for internships across Europe, both curricular and professional.*

## 6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

---

### 6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

*Não Aplicável.*

### 6.4. Eventual additional information on results.

*Not Applicable*

## 7. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

### 7.1 Existe um sistema interno de garantia da qualidade certificado pela A3ES

---

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

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

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

*Não*

#### 7.1.1. Hiperligação ao Manual da Qualidade.

[http://www.ismai.pt/pt/unidadesapoio/\\_gabinetes/\\_gepaq/\\_Documents/ManualQualidade\\_Mai%C3%AAutica.pdf](http://www.ismai.pt/pt/unidadesapoio/_gabinetes/_gepaq/_Documents/ManualQualidade_Mai%C3%AAutica.pdf)

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

[7.1.2.\\_RACE2017\\_2-GERH.pdf](#)

### 7.2 Garantia da Qualidade

---

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

*A implementação de um Sistema Interno de Garantia da Qualidade (SIGQ), sendo um processo complexo pela sua natureza, está a ser desenvolvida com total empenho pelos órgãos de gestão. A introdução de mecanismos de Garantia da Qualidade tem proporcionado uma forte participação da comunidade escolar, favorecendo uma notável dinâmica, articulada com a governação da Instituição.*

*O alcance e a importância da melhoria contínua da qualidade, bem como a sua monitorização, vêm assumindo particular acuidade com a criação da Comissão de Avaliação da Qualidade Institucional, integrando personalidades de reconhecida competência, internas e externas ao ISMAI. Esta Comissão teve um papel relevante na elaboração do Relatório de Avaliação Institucional submetido à A3ES, tendo como referencial principal o Plano Estratégico do ISMAI para o período 2017-2020.*

*Sublinha-se que os processos de avaliação/acreditação dos ciclos de estudos, envolvendo a A3ES, contribuíram fortemente para melhorar e adequar procedimentos internos, reforçar a qualidade, motivar os órgãos de gestão intermédios, com a coordenação e empenho do Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade e Gabinete de Estatística (GEPAQ/GE).*

*Estes Gabinetes foram criados no sentido de edificar, de uma forma sistemática, instrumentos simples e eficazes de identificação, recolha, processamento e divulgação da informação. A elaboração e conseqüentes respostas a questionários apropriados, permitem conhecer, periodicamente, as perceções e motivações de estudantes e docentes. Os mesmos foram desenvolvidos a partir de padrões internacionalmente instituídos pelo ENQA, aferidos no quadro do universo escolar, através de experiências anteriores e aprovados em Conselho Pedagógico.*

*Os resultados, acessíveis a alunos e docentes, são submetidos à análise da Coordenação do Curso, Diretor de Departamento, órgãos de Direção institucionais e até a outros responsáveis qualificados, de modo a proporcionarem recomendações, correções ou ajustes à atuação dos diversos órgãos intervenientes no processo educativo. As diferentes formas avaliativas estão definidas em Regulamentos, além de haver procedimentos registados numa plataforma informática, onde são regularmente verificados os sumários, assiduidade e pontualidade dos docentes, devidamente articulados com os programas curriculares.*

*Visando aprofundar a melhoria contínua da qualidade, releva-se que a Maiêutica, através do papel ativo dos Gabinetes GEPAQ/GE, tem, em desenvolvimento, o processo de certificação da qualidade dos seus serviços, segundo os requisitos da Norma ISO 9001: 2015. Nesta atividade estão patentes diversos documentos estruturantes, como são, o Plano Estratégico institucional, o Manual da Qualidade, os Processos que integram o Sistema Interno da Qualidade da Maiêutica e os referenciais para os Sistemas Internos de Garantia da Qualidade nas IES.*

**7.2.1. Mechanisms for quality assurance of the study programmes and the activities promoted by the services or structures supporting the teaching and learning processes, namely regarding the procedures for information collection (including the results of student surveys and the results of academic success monitoring), the monitoring and periodic assessment of the study programmes, the discussion and use of the results of these assessments to define improvement measures, and the monitoring of their implementation.**

*The management bodies are fully committed to the implementation of an Internal Quality Assurance System (SIGQ), a naturally complex process. The introduction of Quality Assurance mechanisms has counted on the strong participation of the school community, resulting in a remarkable dynamic, in articulation with the Institution's management. The reach and importance of continuous quality improvement, as well as its monitoring, have become even more relevant with the creation of the Committee for Evaluation of Institutional Quality, which integrates personalities of recognised competence, internal and external to ISMAI. This Commission had a crucial role in the elaboration of the Institutional Evaluation Report submitted to A3ES, which was mainly guided by ISMAI's Strategic Plan for the 2017-2020 period. It is worth highlighting the fact that the evaluation/accreditation processes of the study cycles, involving A3ES, contributed significantly to improve and adjust internal procedures, boost quality, and motivate intermediate management bodies, under the coordination and commitment of the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office/Statistics Office (GEPAQ/GE). These Offices were created in order to systematically edify simple and effective instruments to identify, collect, process and disseminate information. The elaboration and consequent answers to appropriate surveys allow for a periodic knowledge of students and teaching staff's perceptions and motivations.*

*Those surveys were developed based on internationally established standards instituted by ENQA, assessed among the school population through previous experiences and approved by the Pedagogical Council.*

*The results, available to students and teaching staff, are analysed by the Course Coordination, Head of Department, institutional Management bodies and even by other qualified personalities, in order to issue recommendations, corrections or adjustments to the performance of the various intervening bodies in the education process. The different forms of evaluation are defined in Regulations, in addition to the existence of procedures that are registered on an online platform, where teachers' summaries, attendance and punctuality are regularly verified, duly articulated with the syllabus. Through the active role of the GEPAQ/GE Offices, and seeking to strengthen continuous quality improvement, Maiêutica is currently developing a quality certification process of its services, according to the ISO 9001:2015 standard. This involves several structuring documents, such as the institutional Strategic Plan, the Quality Manual, the Processes that are part of Maiêutica's Internal Quality Assurance System and the guidelines for the Internal Quality Assurance Systems for Higher Education Institutions.*

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

*A implementação de mecanismos de garantia da qualidade é coordenada não só pelo Gabinete de Estudos, Planeamento, Avaliação e Qualidade (GEPAQ), da responsabilidade do Eng.º Ilídio Manuel Marques Moutinho, mas também pelo Gabinete de Estatística (GE), sob a responsabilidade do Doutor Amadeu Joaquim Lima Fernandes. Acresce referir, que este último é Vice-Reitor do Conselho de Gestão do ISMAI, e que de entre várias competências e espaços de intervenção, tem responsabilidades no SIGQ institucional. O grande envolvimento dos GEPAQ/GE, não só no processo de avaliação externa efetuado pela EUA em 2010, mas ainda nos procedimentos inerentes à avaliação/acreditação dos ciclos de estudos no âmbito da A3ES, tem contribuído para a consolidação progressiva das*

*suas atividades, inculcando, na Instituição, uma cultura qualitativa alargada, conducente a uma melhoria contínua e sustentada da sua “praxis”.*

### **7.2.2. Structure(s) and job role of person(s) responsible for implementing the quality assurance mechanisms of the study programmes.**

*The implementation of quality assurance mechanisms is coordinated not only by the Studies, Planning, Evaluation and Quality Office (GEPAQ), headed by Ilídio Manuel Marques Moutinho, but also by the Statistics Office (GE), headed by Amadeu Joaquim Lima Fernandes, PhD. It is important to mention that the latter is the Vice-Rector of ISMAI's Management Board who, among several skills and intervention scopes, also has responsibilities in the institutional SIGQ. The active participation of GEPAQ/GE, not only in the external evaluation process by the EUA in 2010, but also in the procedures inherent to the evaluation/accreditation of the study cycles with A3ES, has contributed to a progressive consolidation of its activities, instilling in the Institution a wider qualitative culture, conducive to continuous quality improvement and sustained by its “praxis”.*

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

*A avaliação do desempenho do pessoal docente incide na organização/participação em eventos, tomada de iniciativas de internacionalização, de celebração de protocolos de estágios, cumprimento de formalidades e de prazos, atendimento consequente dos alunos, manifestações de empenho na qualidade da lecionação e de interação com a sociedade.*

*Para a atualização e desenvolvimento profissional estimula-se, material e financeiramente, a produção científica e publicações com revisão por pares, participação em projetos, assegurando-se, a partir de 2 de outubro p.p., os benefícios do Estatuto da Carreira Docente e Regulamento de Avaliação de Desempenho já em período de implementação.*

### **7.2.3. Procedures for the assessment of teaching staff performance and measures for their continuous updating and professional development.**

*The evaluation of the teaching staff performance falls on organising/participating in events, taking internationalisation initiatives, establishing internship protocols, fulfilling formalities and deadlines, subsequent student counselling, signs of commitment towards quality of teaching and interaction with society.*

*Professional upgrading and development are encouraged, both materially and financially, through scientific production and publications with peer review, participation in projects, ensuring, from the 2nd October onwards, the benefits of the Teaching Profession Career Code and the Regulation of Teacher Performance Evaluation, already under implementation.*

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

*<sem resposta>*

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

*O Sistema de Avaliação do Desempenho, é um processo de vital importância ao nível da gestão de RH de uma organização e é visto como um incentivo no desenvolvimento do capital humano.*

*Relativo a 2017, inclui as seguintes fases:*

- Abertura de processo: Identificação dos avaliadores e distribuição do Kit de avaliação;*
- Autoavaliação: reflexão sobre o desempenho do avaliado;*
- Heteroavaliação: avaliação do desempenho do avaliado de acordo com a autoavaliação;*
- Homogeneização: quando a avaliação é feita por mais de um avaliador;*
- Entrevista: entre o avaliador e avaliado;*
- Parecer da Comissão de Avaliação sobre a legalidade e qualidade do processo;*
- Validação e arquivamento: classificações finais atribuídas aos avaliados, informatização dos dados, arquivamento das fichas nos processos individuais dos colaboradores;*
- Divulgação de resultados: dar conhecimento aos colaboradores dos resultados da avaliação;*
- Reclamação: no prazo de 5 dias úteis após tomar conhecimento da avaliação.*

### **7.2.4. Procedures for the assessment of non-academic staff performance and measures for their continuous updating and professional development.**

*The Performance Evaluation System is a process of crucial importance in managing Human Resources within an organisation and is regarded as an incentive to develop human capital.*

*Regarding 2016, it included the following stages:*

- Opening the process: Identifying evaluators and distributing the evaluation Kit;*
- Self-evaluation: reflection on self-performance;*
- Evaluation of others: evaluating others' performance according to self-evaluation;*
- Homogenisation: when there is more than one evaluator involved;*
- Interview: between evaluator and the subject of evaluation;*
- Evaluation Commission Report on the legal validity and quality of the process;*
- Validation and filing: final classifications attributed to the evaluated subjects, data computerisation, filing the profiles in the staff's individual files;*
- Announcing results: communicate the evaluation results to the staff;*
- Claim: within 5 working days after receiving the evaluation.*

**7.2.5. Forma de prestação de informação pública sobre o ciclo de estudos.**

*O Gabinete de Marketing, Eventos e Relações Públicas centra-se na divulgação da oferta educativa, através de desdobráveis, das redes sociais (facebook e twitter) e do portal institucional. Visita as escolas secundárias em iniciativas de orientação vocacional, exhibe um DVD e distribui guias informativos. Apresenta-se em Feiras de Educação em Portugal, Brasil e Espanha. Pelas redes sociais tem conquistado um espaço de visibilidade e atração, que reforçam a imagem promovida pelos próprios estudantes do ISMAI, o mais forte veículo de divulgação e posterior procura. Artigos de opinião e abordagens de atualidade, publicados em jornais como o JN e Público têm produzido assinalável impacto na sociedade, particularmente na fase etária de potenciais candidatos. Também a divulgação do Jornal Ágora do curso de Ciências da Comunicação, dedicado a situações especiais da vida económica, cultural e identitária de diferentes regiões tem contribuído para a promoção da imagem institucional.*

**7.2.5. Means of providing public information on the study programme.**

*The Marketing, Events and Public Relations Office is focused on the promotion of the school's educational offer, through leaflets, social media (Facebook and Twitter) and the institutional portal. Visits are performed to high schools for career guidance initiatives, exhibiting a DVD and handing out information guides. It goes to Education Fairs in Portugal, Brazil and Spain. It has likewise gained visibility and attraction in social media, strengthening the image promoted by ISMAI students themselves, the strongest vehicle of promotion and consequent demand. Opinion articles and current affairs coverage, published in newspapers, have produced a significant impact on society, namely what is disclosed in the Ágora Journal of the Communication Sciences course, contributing to the promotion of the institutional image. At the level of coordination and teachers, the Self-Assessment Report of the Cycle of Studies (RACE) is produced annually and become public on the ISMAI website.*

**7.2.6. Outras vias de avaliação/acreditação nos últimos 5 anos.**

*Não Aplicável*

**7.2.6. Other assessment/accreditation activities over the last 5 years.**

*Not Applicable*

**8. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria****8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos****8.1.1. Pontos fortes**

*A preferência demonstrada pelos alunos em relação a este ciclo de estudos com taxas de entrada significativamente aumentadas nos dois últimos anos letivos, bem como a verbalização, em reuniões havidas com a comissão de curso, de muito agrado pela quase totalidade do plano curricular, a par de um corpo docente maioritariamente a tempo integral (83,36%) e fortemente empenhado e qualificado, constituem um forte alicerce para se manter a qualidade de ensino ou mesmo incrementá-la com as sugestões de melhoria que irão ser referidas.*

*Outra questão enriquecedora da heterogeneidade da população estudantil tem a ver com alunos estrangeiros em mobilidade (5%). Refira-se ainda que a taxa de diplomados que obtiveram emprego até 1 ano depois de concluído o ciclo foi de 83,30% e 66,70% ficaram mesmo a trabalhar em setores de atividade relacionados com a área do curso.*

**8.1.1. Strengths**

*Reasons to maintain the study cycle teaching quality or even enhance it with improvement suggestions henceforth detailed include the overall preference demonstrated by students towards this study cycle with a significant increase in the number of enrolled students in the last two school years, as well as students' clear manifestation of being highly satisfied with the almost entirety of the study plan in meetings with the course commission, together with a profoundly committed teaching staff, a majority of whom employed full-time (83.36%).*

*One other aspect contributing to the course's student body heterogeneity has to do with foreign students in mobility (5%). It should also be mentioned that the rate of graduates who found employment up to 1 year after concluding the study cycle stood at 83.30%, as 66.70% were working in activity sectors related with the course.*

**8.1.2. Pontos fracos**

*Mestrado estruturado em apenas três semestres com 90 ECTS;*

*(1) UC de Dissertação ou Projeto (22344) com 6 ECTS apresenta uma taxa de não aprovação total porque estando no segundo semestre do 1º ano não detém um sistema de avaliação independente, sendo a classificação atribuída posteriormente e igual à obtida nas provas públicas de defesa da dissertação (Dissertação ou Projeto, 22345, 30 ECTS);*

*(2) Ausência de áreas disciplinares essenciais na ação de um gestor de recursos humanos, nomeadamente o Direito Laboral;*

*(3) Ausência de uma unidade curricular de medida efetiva da eficácia do desempenho dos recursos humanos em relação às suas diversas áreas de intervenção;*

*(4) Cargas horárias atualmente menos ajustadas em face da necessidade de reformulação dos objetivos pedagógicos nas unidades curriculares de Estratégias Comunicacionais em Gestão de Recursos Humanos, Gestão do*

*Conhecimento e do Capital Intelectual, Estratégias Comunicacionais em Gestão de Recursos Humanos e Liderança de Equipas.*

### 8.1.2. Weaknesses

*Master's Degree structured in only three semesters with 90 ECTS;*

*(1) Dissertation or Project CU (22344) worth 6 ECTS presents a total non-approval rate because, as it takes place in the second semester of the 1st year, it does not have an independent evaluation system, which means the classification is granted afterwards, the same obtained in the public defense of the dissertation (Dissertation or Project, 22345, 30 ECTS);*

*(2) Absence of certain subjects that are essential in the role of a human resource manager, namely Labour Law;*

*(3) Absence of a curricular unit to effectively measure the efficiency of human resource performance concerning its several areas of intervention;*

*(4) Workloads nowadays less adjusted considering the need to reformulate the learning outcomes of the following curricular units: Communication Strategies in Human Resource Management, Management of Knowledge and Intellectual Capital, and Team Leadership.*

### 8.1.3. Oportunidades

*O momento presente com uma crescente procura por este ciclo de estudos justifica esta proposta de reestruturação do plano de estudos com vista a minorar os pontos fracos assinalados.*

*O papel desempenhado pelo gestor de recursos humanos nas organizações do século XXI caracterizadas por constantes cenários de mudança que apelam a fortes competências técnicas, mas também transversais, implicam também uma necessidade de mudança de uma oferta formativa que precisa adaptar-se a estas necessidades.*

*Procura-se, assim, aproximar ainda mais o eixo didático do curso às necessidades e expectativas do mercado de trabalho do século XXI que é multicompetente, flexível e dinâmico. As organizações procuram este perfil, nomeadamente no gestor de recursos humanos e aqui podemos ter um meio ajustado para aumentar a empregabilidade dos diplomados.*

### 8.1.3. Opportunities

*The current moment characterised by a growing demand for this study cycle provides justification for this proposal to restructure the study plan, so as to mitigate the weaknesses detailed.*

*The role of the human resource manager in organisations of the 21st century, characterised by constant changing scenarios that appeal to strong technical, but also cross-disciplinary skills, also imply a need to change a training offer that has to adapt to said needs.*

*Therefore, we intend to move the course didactic scope closer to the needs and expectations of the multicompetent, flexible and dynamic labour market of the 21st century. Organisations are looking for this profile, namely human resource managers, and here we can have an adjusted means to increase our graduates' employability.*

### 8.1.4. Constrangimentos

*Permitir que o foco seja apenas desenvolver este ciclo de estudos, cumprir os planos e diplomar alunos, esquecendo que estes constituem o ativo mais importante na sala de aula e que por isso lhes deve ser reservado um papel mais interventivo na própria definição de todo o processo letivo. Efetivamente, não o fazer será não preparar os futuros mestres em gestão estratégica de recursos humanos para ser parceiros ativos na gestão organizacional alinhando o capital humano com os objetivos da empresa.*

### 8.1.4. Threats

*Focusing solely on developing this study cycle, meeting plans and granting students their diplomas, overlooking that the latter are the most important asset within the classroom and as such, they should be granted a more interventive role when defining the entire educational process. In fact, not doing so would be not preparing future master's in Strategic Human Resource Management to be active partners in organisational management, aligning the human capital with the companies' goals.*

## 8.2. Proposta de ações de melhoria

---

### 8.2. Proposta de ações de melhoria

#### 8.2.1. Ação de melhoria

*(1) Passar a UC de Dissertação ou Projeto para um registo anual, com a conseqüente alteração de ECTS e horas de trabalho;*

*(1) Propor a criação da UC Projeto de Investigação para preparação e apoio à criação do projeto de tese com vista à preparação para a Dissertação ou Projeto;*

*(2) Propor a criação da UC Direito Laboral e Segurança Social;*

*(3) Propor a criação da UC Controlo e Auditoria Interna de Gestão de Recursos Humanos;*

*(4) Propor a alteração de ECTS e horas de trabalho das UC's Estratégias Comunicacionais em Gestão de Recursos Humanos, Estratégia e Recursos Humanos, Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual e Liderança de Equipas.*

**8.2.1. Improvement measure**

- (1) Move the Dissertation or Project CU to a yearly model, with the consequent change in ECTS and workload;
- (2) Propose the creation of the Research Project CU, to prepare and support the creation of the dissertation project, with view to prepare the Dissertation or Project;
- (3) Propose the creation of the Labour Law and Social Security CU;
- (4) Propose the creation of the Human Resource Management Control and Internal Audit CU;
- (5) Propose changing ECTS and workload of Communication Strategies in Human Resource Management CU, Strategy and Human Resources CU, Management of Knowledge and Intellectual Capital CU, and Team Leadership CU.

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

*Todos os pontos de (1) a (5) têm prioridade de implementação alta e o desejável, mediante a acreditação confirmada, seria proporcionar a sua entrada em prática no próximo ano letivo.*

**8.2.2. Priority (high, medium, low) and implementation time.**

*All points from (1) to (5) have a high implementation priority and they will all be ideally put into practice in the next school year, upon confirmed accreditation*

**8.1.3. Indicadores de implementação**

*Alteração efetiva da oferta formativa tanto ao nível do plano de estudos como da estrutura curricular. Subsequente controlo dos resultados académicos, inquérito de perceção sobre a qualidade do novo perfil e análise às taxas de empregabilidade.*

**8.1.3. Implementation indicator(s)**

*Effective change in the training offer, both in the study plan and in the curricular structure. Subsequent control of academic results, perception survey on the quality of the new profile and analysis of employability rates.*

**9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)****9.1. Alterações à estrutura curricular****9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação**

*O MGERH foi organizado em 3 semestres num total de 90 ECTS, constituídos por uma parte curricular com 54 ECTS, e pela dissertação ou projecto com 36 ECTS. Os primeiros 2 semestres apresentam uma carga semanal de 15 horas de contacto, sendo estimadas 750 horas totais de trabalho por aluno/semestre. Este indicador de horas de trabalho consubstancia um equilíbrio entre horas de contacto e as de trabalho autónomo, de forma a atingir-se os objetivos enunciados e a possibilitar-se a frequência com aproveitamento, tanto por parte de alunos regulares, como por estudantes trabalhadores. Contudo, no segundo ano, primeiro semestre, período dedicado à elaboração da dissertação ou projeto, regista-se um menor rendimento efetivo dos alunos, incluindo alguma desistência pelo facto de o tempo definido para os trabalhos se revelar escasso, nomeadamente para quem já tem atividade profissional. Mais ainda, a UC de Dissertação ou Projeto (22344) com 6 ECTS apresenta uma taxa de não aprovação total porque estando no segundo semestre do 1º ano não detém um sistema de avaliação independente, sendo a classificação atribuída posteriormente e igual à obtida nas provas públicas de defesa da dissertação (Dissertação ou Projeto, 22345, 30 ECTS). A transferência da UC dissertação ou projeto para uma periodicidade anual, conferindo-lhe mais carga de trabalho e consequentemente ECTS, a par da substituição da DP (22344) por uma UC preparatória do projeto de tese, são medidas que se nos afiguram como resolutivas deste problema.*

*Por outro lado, em face da heterogeneidade da população de alunos admitidos em termos de formação académica ao nível do 1º ciclo de estudos, são necessárias competências nucleares da gestão de recursos humanos, designadamente o Direito Laboral e a Segurança Social, o Controlo e a Auditoria Interna de Gestão de Recursos Humanos. Em relação a esta última área de intervenção, a mesma pode assumir uma vertente instrumental de operacionalização de conhecimentos adquiridos, nomeadamente em Estratégia e GRH. Falando da UC Estratégia e Recursos Humanos também se entende que lhe deveriam ser afetas mais horas de contacto e, consequentemente, de trabalho, permitindo um suporte teórico no programa mais abrangente às questões da política organizacional e estratégia conforme aliás foi referido como recomendação no último relatório da CAE ... "uma disciplina de Política e Estratégia de Gestão faz sempre falta num mestrado de gestão, como forma de ancorar conteúdos".*

*Em sentido inverso estão as UC's em que se justifica uma reestruturação e redução das horas de contacto e ECTS, sem perda relevante de transmissão dos conhecimentos e das competências essenciais, visto não haver tanta necessidade de ir ao detalhe: Estratégias Comunicacionais em Gestão de Recursos Humanos, Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual e Liderança de Equipas.*

*Do exposto, pressupõe-se uma proposta de ciclo de estudos de 4 semestres e com 120 ECTS.*

**9.1. Synthesis of the proposed changes and justification.**

The MSHRM was organised in 3 semesters with a total of 90 ECTS, made up of a curricular part worth 54 ECTS, and the dissertation or project worth 36 ECTS. The first 2 semesters have a weekly workload of 15 contact hours, with an estimated 750 total hours of work per student/semester. This workload indicator consubstantiates a balance between contact hours and independent work, so as to reach the abovementioned goals and allow for attendance approval by both regular students and student-workers. However, in the first semester of the 2nd year, the period devoted to the preparation of the dissertation or project, students deliver an effective reduced performance, including a certain dropout rate, due to the fact that the allocated time to all work is clearly scarce, namely for those with a professional activity. Moreover, the Dissertation or Project CU (22344) worth 6 ECTS presents a total non-approval rate because, as it takes place in the second semester of the 1st year, it does not have an independent evaluation system, which means the classification is granted afterwards, the same obtained in the public defence of the dissertation (Dissertation or Project, 22345, 30 ECTS). Granting the Dissertation or Project CU a yearly periodicity, with more workload and consequently ECTS, together with replacing DP (22344) with a CU that prepares for the thesis project, are measures that we believe will solve this problem. On the other hand, the heterogenous academic training of the student population accepted in the 1st study cycle implies the need to cover basic human resource management skills, particularly Labour Law and Social Security, as well as Human Resource Management Control and Internal Audit. Concerning this last area of intervention, this can take on an instrumental approach to put into practice knowledge acquired, namely in Strategy and HRM. In the case of the Strategy and Human Resources CU, we also feel it needs more contact hours allocated and, consequently, more work hours, in order to provide theoretical basis in the programme regarding matters of organisational policies and strategy, as it was likewise recommended in the previous EEC report, "(...) there is always a need for a subject in Management Policies and Strategy within a management master's degree, as a way to consolidate knowledge."

Inversely, there are CU that need to be structured in order to reduce contact hours and ECTS, with no relevant loss of knowledge transmission and essential competences, as they do not need to be explored in detail: Communication Strategies in Human Resource Management, Management of Knowledge and Intellectual Capital, and Team Leadership. Hence, we propose a study cycle with 4 semesters and 120 ECTS.

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

### 9.2. Não aplicável.

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

*Não aplicável.*

#### 9.2.1. Branch, option, profile, major/minor or other (if applicable).

*Not Applicable*

#### 9.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and number of credits to award the degree

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Optativos / Optional ECTS*	Observações / Observations
Gestão e Administração/Management and Administration	G&A	98	0	
Psicologia/Psychology	PSI	10	0	
Desenvolvimento Pessoal/Personal Development	DP	4	0	
Segurança e Higiene no Trabalho	SHT	4	0	
Direito/Law	DIR/LAW	4	0	
<b>(5 Items)</b>		<b>120</b>	<b>0</b>	

## 9.3. Plano de estudos

### 9.3. Plano de estudos - Não aplicável. - 1º ano/1º semestre

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

*Não aplicável.*

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

*Not Applicable*

#### 9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

*1º ano/1º semestre*

#### 9.3.2. Curricular year/semester/trimester:

**1st year/1st semester**

<b>9.3.3 Plano de estudos / Study plan</b>						
<b>Unidades Curriculares / Curricular Units</b>	<b>Área Científica / Scientific Area (1)</b>	<b>Duração / Duration (2)</b>	<b>Horas Trabalho / Working Hours (3)</b>	<b>Horas Contacto / Contact Hours (4)</b>	<b>ECTS</b>	<b>Observações / Observations (5)</b>
Fundamentos de Gestão de Recursos Humanos/Fundamentals of Human Resource Management	G&A	Semestral/Semester	150	48	6	
Estratégias Comunicacionais em Gestão de Recursos Humanos/Communication Strategies in Human Resource Management	DP	Semestral/Semester	100	32	4	
Métodos Avançados de Investigação Científica/Advanced Scientific Research Methods	PSI	Semestral/Semester	150	48	6	
Estratégia e Recursos Humanos/Strategy and Human Resources	G&A	Semestral/Semester	150	48	6	0
Tópicos Avançados de Psicologia Organizacional/Advanced Topics of Organisational Psychology	PSI	Semestral/Semester	100	32	4	
Modelos de Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho/Occupational Health, Safety and Hygiene Models (a)	SHT	Semestral/Semester	100	32	4	Entre as UC's (a) e (b), escolher uma/Between CU's (a) and (b), choose one
Avaliação de Riscos Psicossociais em Contexto Laboral/Psychosocial Risk Assessment in the Workplace (b)	SHT	Semestral/Semester	100	32	4	Entre as UC's (a) e (b), escolher uma/Between CU's (a) and (b), choose one
<b>(7 Items)</b>						

**9.3. Plano de estudos - Não aplicável - 1º ano/2º semestre****9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***Não aplicável***9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***Not Applicable***9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:***1º ano/2º semestre***9.3.2. Curricular year/semester/trimester:***1st year/2nd semester*

<b>9.3.3 Plano de estudos / Study plan</b>						
<b>Unidades Curriculares / Curricular Units</b>	<b>Área Científica / Scientific Area (1)</b>	<b>Duração / Duration (2)</b>	<b>Horas Trabalho / Working Hours (3)</b>	<b>Horas Contacto / Contact Hours (4)</b>	<b>ECTS</b>	<b>Observações / Observations (5)</b>
Gestão do Conhecimento e do Capital Intelectual/Management of Knowledge and Intellectual Capital	G&A	Semestral/Semester	100	32	4	
Liderança de Equipas/Team Leadership	G&A	Semestral/Semester	100	32	4	
Gestão e Avaliação de Competências/Skills Management and Assessment	G&A	Semestral/Semester	100	32	4	
Temas Contemporâneos em Gestão de Recursos Humanos/Contemporary Themes in Human Resource Management	G&A	Semestral/Semester	100	32	4	
Ética e Responsabilidade Social/Ethics and Social Responsibility	G&A	Semestral/Semester	100	32	4	
Controlo e Auditoria Interna de GRH/HRM Control and Internal Audit	G&A	Semestral/Semester	75	24	3	0
Direito Laboral e Segurança Social/Labour Law and Social Security	DIR/LAW	Semestral/Semester	100	32	4	0

Projeto de Investigação/Research Project (8 Items)	G&A	Semestral/Semester	75	24	3	0
---	-----	--------------------	----	----	---	---

### 9.3. Plano de estudos - Não aplicável - 2º ano/1º e 2º semestres

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

*Não aplicável*

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

*Not Applicable*

#### 9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

*2º ano/1º e 2º semestres*

#### 9.3.2. Curricular year/semester/trimester:

*2nd year/1st and 2nd semesters*

### 9.3.3 Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Dissertação ou Projeto/Dissertation or G&A Project (1 Item)	G&A	Annual/Annual	1500	480	60	

## 9.4. Fichas de Unidade Curricular

### Anexo II - Projeto de Investigação

#### 9.4.1.1. Designação da unidade curricular:

*Projeto de Investigação*

#### 9.4.1.1. Title of curricular unit:

*Research Project*

#### 9.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:

*G&A*

#### 9.4.1.3. Duração:

*Semestral*

#### 9.4.1.4. Horas de trabalho:

*75*

#### 9.4.1.5. Horas de contacto:

*24*

#### 9.4.1.6. ECTS:

*3*

#### 9.4.1.7. Observações:

*A unidade curricular Projeto de Investigação insere-se numa estratégia de apoio à preparação do projeto de tese e posteriormente à conceção, elaboração, apresentação e defesa da dissertação ou projeto. Para tal, os alunos são convidados a reverem os métodos qualitativos e quantitativos estudados na unidade curricular de Métodos de Investigação Científica, contextualizando-os na área em que pretendem investigar e desenvolver a sua dissertação ou projeto. Pretende-se que iniciem a reflexão sobre em que consiste um objetivo de investigação, bem como as questões a ele associadas, começando depois o processo de pesquisa de literatura e consequente análise para que possam desenhar um projeto de tese fundamentado. Igualmente, são sensibilizados para as várias etapas de*

*um trabalho forte de investigação em termos de organização, taxa de esforço necessária e principais ferramentas a saber utilizar.*

#### 9.4.1.7. Observations:

*The Research Project curricular unit is meant to serve a strategy of helping prepare the thesis and consequent conception, elaboration, presentation and public defence of dissertation or project. In that sense, students are invited to review qualitative and quantitative methods studied in the Scientific Research Methods curricular unit, applying them in the context of the field they pretend to research and thus develop their dissertation or project. The goal is for students to start pondering about what is a research goal, along with the associated questions, and then start the literature research process and consequent analysis so they can design a reasoned thesis project. Likewise, they will become aware of the several stages entailed by rigorous research work, in terms of organisation, effort need and main tools to master.*

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

*ALBERTO MANUEL PEIXOTO PINTO: 24 horas.*

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

*Não aplicável/Not Applicable*

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

*Competências a estimular tendo presentes os interesses desenvolvidos durante o 1º ano do Ciclo de Estudos:*

- 1. Escolha de uma temática e formulação de um problema e respetivas questões de investigação;*
- 2. Desenho de um projeto de investigação, incluindo a definição da metodologia a utilizar;*
- 3. Aprofundar a temática através do estudo crítico da literatura científica;*
- 4. Saber recolher dados e analisá-los, de modo a ter informação relevante para dar resposta às questões de investigação;*
- 5. Refletir sobre os resultados, apresentando a discussão dos mesmos e as conclusões gerais;*
- 6. Ter consciência das limitações da pesquisa efetuada, assim como do seu possível desenvolvimento e enquadramento futuro;*
- 7. Saber retirar as implicações teóricas e práticas, tanto no âmbito académico como profissional;*
- 8. Apresentar o trabalho científico em diferentes formatos e contextos.*

#### 9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

*Competences to be stimulated, bearing in mind the interests developed in the 1st year of the study cycle:*

- 1. Choosing a theme and formulating a problem and corresponding research questions;*
- 2. Designing a research project, including what methodology to use;*
- 3. Exploring the theme through a critical review of scientific literature;*
- 4. Knowing how to collect and analyse data, so as to obtain relevant information to provide answers to the research questions;*
- 5. Reflecting on the results obtained, presenting a discussion and general findings;*
- 6. Becoming aware of the limitations of the research made, in addition to its possible development and future contextualisation;*
- 7. Knowing how to obtain theoretical and practical implications, both academically and professionally;*
- 8. Presenting a scientific paper in different formats and contexts.*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Escolha do tema e da pergunta de partida.*
- 2. Objetivos principais e secundários.*
- 3. Formulação do problema e das questões de investigação;*
- 4. Revisão teórica da literatura sobre o tema;*
- 5. Definição da metodologia e instrumentos de recolha de dados;*
- 6. Redação do projeto;*
- 7. Rigor nas referências bibliográficas e nas normas de citação.*

#### 9.4.5. Syllabus:

- 1. Choose a theme and key question.*
- 2. Main and secondary objectives.*
- 3. Formulation of the problem and research questions;*
- 4. Theoretical literature review on the subject;*
- 5. Definition of methodology and data collection instruments;*
- 6. Write the project;*
- 7. Rigor in bibliographic references and citation rules.*

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

*Os conteúdos programáticos serão alvo da atividade de orientação das Dissertações e Trabalhos de Projeto por parte dos docentes, alinhados pelos objetivos específicos desta unidade curricular.*

*Neste sentido a orientação promoverá a pesquisa, a consolidação e análise de informação, assim como o questionamento e a curiosidade científica.*

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

*The syllabus will be taught under the guidance of the teachers of Dissertation and Project Works, in line with the specific learning outcomes of this curricular unit.*

*As such, guidance will promote information research, consolidation and analysis, along with scientific questioning and curiosity.*

**9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):**

*No final da unidade curricular cada aluno apresentará e defenderá o projeto de tese construído, recebendo feedback avaliativo. Este projeto, convém salvaguardar, serve de referencial de aprendizagem nesta unidade curricular, pelo que os alunos, por questões de interesses de temas a desenvolver ou por qualquer alinhamento que se venha a entender pertinente com as linhas de investigação do docente-orientador, poderão mudar a temática quando, no segundo ano, começarem a trabalhar na sua dissertação ou projeto.*

*A avaliação consistirá na apresentação e defesa do projeto de tese (30%) e na qualidade do mesmo (70%).*

**9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):**

*At the end of this curricular unit, each student shall present and defend a thesis project, receiving evaluation feedback. It is worth mentioning that this project serves as a learning reference in this curricular unit. This means students will be able to change the project theme when they begin working on their dissertation or project in the second year, mainly for matters of topics of interest or any alignment that becomes pertinent with the teacher-adviser's lines of investigation. Evaluation will consist of presentation and defence of the thesis project (30%) and its quality (70%).*

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

*A metodologia de ensino será muito concentrada na orientação e acompanhamento do exercício prático de elaboração do projeto de tese, em paralelo com ações explicativas e demonstrativas das melhores práticas e ferramentas de trabalho e escrita científica nas áreas das ciências empresariais.*

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

*Teaching methodology will be very much focused on guiding and accompanying the practical exercise of writing a thesis project, in parallel with explanatory actions and demonstrations of the best working practices and tools, and scientific writing in the field of business sciences.*

**9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:**

*Adriano Oliveira, L. (2018). Escrita Científica: da folha em branco ao texto final. Lisboa: Lidel.*

*Jonker, J. & Pennink, B. (2010). The Essence of Research Methodology: A Concise Guide for Master and PhD Student in Management Sciences. Heidelberg: Springer.*

*Santos Meira, A.C. (2016). A escrita científica no divã. Porto Alegre: Ed. Meridional.*

*Silva, W.R.D. (2012). Como fazer relatórios de estágio supervisionado: formação de professores nas licenciaturas. Brasília: Liber Livro.*

*Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper B. (2007). Management Research Methods. Cambridge University Press.*

**Anexo II - Direito Laboral e Segurança Social****9.4.1.1. Designação da unidade curricular:**

*Direito Laboral e Segurança Social*

**9.4.1.1. Title of curricular unit:**

*Labour Law and Social Security*

**9.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:**

*G&A*

**9.4.1.3. Duração:**

*Semestral/ Semester*

**9.4.1.4. Horas de trabalho:**

*100*

**9.4.1.5. Horas de contacto:**

*32*

**9.4.1.6. ECTS:**

**9.4.1.7. Observações:**

*Fazer o enquadramento do direito laboral e da regulamentação sobre segurança social.*

**9.4.1.7. Observations:**

*Provide the framework of Labour Law and regulation on social security*

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

*TIAGO NUNO PIRES CARVALHO OLIVEIRA SILVA: 32 horas.*

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

*Não aplicável / Not Applicable*

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

*Desenvolver competências relativamente ao Direito do Trabalho e garantir os conhecimentos fundamentais que se prendem com as relações individuais de trabalho e com as relações colectivas de trabalho.*

*Dar a conhecer o regime jurídico de Segurança Social.*

*Para as duas áreas pretende-se que os alunos possam aplicar as competências e os conhecimentos a casos práticos da vivência organizacional.*

**9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:**

*Develop competences in the field of Labour Law and guarantee key knowledge related with individual employment relations and collective employment relations.*

*Introduce the legal framework of Social Security.*

*For the two areas, the goal is for students to be able to apply acquired competences and knowledge to practical cases within any organisation.*

**9.4.5. Conteúdos programáticos:**

*1. Noções introdutórias ao Direito Laboral.*

*2. A relação individual de trabalho. A duração e organização do trabalho. Horários de trabalho. Flexibilidade da gestão de tempos de trabalho. O regime das férias. Princípios gerais. O local de trabalho. A retribuição. O regime das faltas. A suspensão do contrato de trabalho. A cessação dos contratos de trabalho: modalidades.*

*3. As relações coletivas de trabalho. A negociação coletiva. A greve.*

*4. A segurança social. Dimensões da noção de Segurança Social. Direito à Segurança Social. Regimes de Segurança Social. Financiamento da Segurança Social.*

**9.4.5. Syllabus:**

*1. Basic notions of Labour Law.*

*2. Individual employment relation. Duration and organisation of work. Work schedules. Flexibility in work time management. Vacation regime. General principles. The workplace. Retribution. The absence regime. Suspension of employment contract. Termination of employment contracts: models.*

*3. Collective employment relations. Collective negotiation. Strikes.*

*4. Social security. Dimensions in the notion of Social Security. Right to Social Security. Social Security Regimes. Social Security Funding.*

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

*Os objetivos da unidade curricular nos planos das competências e dos conhecimentos a adquirir deverão ser atingidos caso se verifique a compreensão e aplicação de noções jurídicas básicas; se fomente o entendimento do direito do trabalho como ciência de interesse prático; seja possível entender e interpretar casos práticos ligados à formação e desenvolvimento, às compensações, aos benefícios e às relações laborais.*

*Deste modo, os alunos compreenderão as regras básicas do código laboral, assim como o regime da segurança social.*

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

*The intended learning outcomes of the curricular unit regarding the competences and knowledge to be acquired shall be reached if students understand and apply basic legal concepts; if they are encouraged to view labour law as a science of practical interest; if they are able to understand and interpret practical cases related with professional training and development, compensations, benefits and employment relations.*

*This way, students shall understand the basic rules of both the labour code and the social security regime.*

**9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):**

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

*realização de teste teórico escrito (40%), trabalho de grupo (40%) e participação nas aulas (20%). A avaliação final consistirá na realização de uma prova teórica escrita (100%).*

#### **9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):**

*Classes will be mostly theoretical and practical, always contemplating the possibility of students applying the previously acquired theoretical knowledge in practical terms, as the continuous evaluation entails a written theoretical exam (40%), group work (40%) and class participation (20%). Final evaluation will consist of a written theoretical exam (100%).*

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

*As aulas de cariz prático que se sucedem às de suporte teórico possibilitam a operacionalização dos conhecimentos entretanto adquiridos, a sua avaliação e correção, eventualmente.*

*A aplicação do código laboral e do regime da segurança social a exemplos do quotidiano das organizações permite aos alunos apreender, interpretar, planear uma solução e decidir, resolvendo problemas e permitindo uma aprendizagem por mestria sempre tutoriada, a qual ensaia cenários muito próximos dos futuros (ou atuais) contextos de trabalho dos candidatos a mestre.*

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

*The practical classes following those of theoretical support allow for students to put into practice the previously acquired knowledge, and its eventual evaluation and correction.*

*Applying the labour code and social security regime to examples of everyday cases within organisations will allow students to learn, interpret, plan solutions, decide and solve problems through a guided mastering learning experience that rehearses scenarios very similar to the future (or current) work contexts the master's candidates will face.*

#### **9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:**

*Apelles, J. B. C. (2017). Legislação da Segurança Social. Coimbra: Almedina.*

*Martinez, P. R. (2017). Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina.*

*Monteiro Fernandes, A. (2017). Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina.*

*Rebelo, G. (2017). Trabalho, Emprego e Segurança Social. Lisboa: Edições Sílabo.*

## **Anexo II - Controlo e Auditoria Interna de Gestão de Recursos Humanos**

### **9.4.1.1. Designação da unidade curricular:**

*Controlo e Auditoria Interna de Gestão de Recursos Humanos*

### **9.4.1.1. Title of curricular unit:**

*Human Resource Management Control and Internal Audit*

### **9.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:**

*G&A*

### **9.4.1.3. Duração:**

*Semestral / Semester*

### **9.4.1.4. Horas de trabalho:**

*75*

### **9.4.1.5. Horas de contacto:**

*24*

### **9.4.1.6. ECTS:**

*3*

### **9.4.1.7. Observações:**

*Unidade curricular integradora e complementar ao conhecimento teórico transmitido na unidade curricular do 1º semestre, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na medida em que enfatiza a importância estratégica da Medição do Capital Humano e a sua ligação ao processo de criação de valor nas organizações.*

### **9.4.1.7. Observations:**

*Curricular unit that integrates and complements the theoretical knowledge passed on in the Strategic Human Resource Management curricular unit, in the 1st semester, in the sense that it underlines the strategic importance of Measuring*

*Human Capital and its connection with the process of creating value within organisations.***9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):***SANDRA MARIA FEVEREIRO MARNOTO: 24 horas.***9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:***Não aplicável / Not Applicable***9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**

- 1. Entender as variáveis intrínsecas e extrínsecas do capital humano como mediadoras entre o desempenho e a produtividade organizacional;*
- 2. Compreender e integrar conceitos como KPI's, Workforce Planning, HR Scorecards, Métricas RH, Auditoria Interna, HR Analytics;*
- 3. Relacionar os conceitos de estratégia organizacional e de análise e medição do Capital Humano com a vertente estratégica de criação de valor para a organização;*
- 4. Identificar os modelos reais de HR Metrics and Internal HR Audit e construir referências sobre as suas aplicações práticas no quotidiano laboral;*
- 5. Conceber uma auditoria interna de RH.*

**9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:**

- 1. Understand the intrinsic and extrinsic variables of human capital as mediators between organisational performance and productivity;*
- 2. Understand and integrate concepts like KPIs, Workforce Planning, HR Scorecards, HR Metrics, Internal Audit, HR Analytics;*
- 3. Relate the concepts of organisational strategy and Human Capital analysis and measurement with the strategic aspect of creating value for the organisation;*
- 4. Identify real HR Metrics and Internal HR Audit models and build references about its practical applications in daily working practices;*
- 5. Conceive an HR internal audit.*

**9.4.5. Conteúdos programáticos:**

- 1. O mercado de trabalho e a importância da Medição do Capital Humano;*
- 2. Histórico e Evolução da Medição RH;*
- 3. Definições de Medição do Capital Humano - Métricas RH, KPI's, Auditoria Interna, HR Analytics e Big Data;*
- 4. Das métricas internas de RH à aplicação externa do conceito para agregar valor ao negócio;*
- 5. Casos Práticos de Estudo.*

**9.4.5. Syllabus:**

- 1. The labour market and the importance of Measuring Human Capital;*
- 2. History and Evolution of HR Measurement;*
- 3. Definitions of Measuring Human Capital – HR Metrics, KPIs, Internal Audit, HR Analytics and Big Data;*
- 4. From HR internal metrics to the external application of the concept in order to add value to the business;*
- 5. Practical Case Studies.*

**9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular***Os conteúdos programáticos são plasmados nos objetivos de aprendizagem da unidade curricular visto a sua dimensão prática ser muito forte.***9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.***The syllabus is translated in the intended learning outcomes of the curricular unit due to its very practical dimension.***9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):***A avaliação contínua preconizada compreende:*

- Trabalhos de grupo nos quais os alunos terão de escolher uma empresa e recolher dados para poder trabalhar Métricas RH relevantes para a mesma (70%);*
- Teste teórico (20%);*
- Assiduidade/participação nas aulas (10%).*

*A avaliação final incidirá num prova teórica escrita (100%).***9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):***The recommended continuous evaluation entails:*

- Group works in which students will have to choose a company and collect data in order to work HR Metrics that are relevant to that same company (70%);*
- Theoretical exam (20%);*
- Attendance/participation in class (10%).*

*Final evaluation will focus on a written theoretical exam (100%).*

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

*As aulas serão de cariz essencialmente prático, promovendo a operacionalização das ferramentas, o estudo de casos e o debate. Os alunos são continuamente estimulados a diagnosticarem as situações reais apresentadas pelo docente, a detetarem as necessidades, a entenderem os problemas presentes e a conceberem uma solução para a organização em causa.*

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

*Classes will be essentially practical, promoting the operationalisation of tools, case studies and debate. Students are continuously encouraged to diagnose real situations put forward by the teacher, in order to detect needs, understand underlying problems and thus conceive a solution for the organisation in question.*

**9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:**

*APQC. (2014). Using Advanced Analytics to Improve Workforce Planning. Houston, USA: APQC.*  
*Bassi,L.; Carpenter,R.& McMurrer,D.(2012).HR Analytics Handbook. Amsterdão: Reed Business.*  
*Crook, T., Todd, S., Combs, J., Woehr, D., & Ketchen, D. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. Journal of Applied Psychology, 96(3), 443-456.*  
*Moita da Costa, N.; Ribeiro Gameiro, A. & Manaia, A. (2018). Do orçamento ao balance scorecard: a evolução para o crescimento dos resultados. Lisboa: Almedina.*  
*Russo,J.(2015).Balanced Scorecard para PME e Pequenas e Médias Instituições.Lisboa:Lidel.*  
*Saratoga. (2014). Key trends in human capital: A global perspective. London: PW Coopers.*  
*Saratoga. (2013). PwC Saratoga Human Capital and HR metrics. London: PW Coopers.*  
*Unger, J. Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. Journal of Business Venturing, 26(3), 341-358.*

## **9.5. Fichas curriculares de docente**

---

### **Anexo III - SANDRA MARIA FEVEREIRO MARNOTO**

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

*SANDRA MARIA FEVEREIRO MARNOTO*

**9.5.2. Ficha curricular de docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### **Anexo III - TIAGO NUNO PIRES CARVALHO OLIVEIRA SILVA**

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

*TIAGO NUNO PIRES CARVALHO OLIVEIRA SILVA*

**9.5.2. Ficha curricular de docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)