

# ACEF/1718/0122762 — Guião para a auto-avaliação

---

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

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

---

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

ACEF/1112/22762

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

Acreditar

#### 1.3. Data da decisão.

2013-11-20

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

---

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

[2.\\_2.SinteseMedidasMelhoria\\_LicGRH.pdf](#)

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

---

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

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

Sim

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

*Tendo em consideração o parecer emitido pela CAE no processo de acreditação da A3ES, onde foi referido a inexistência de uma UC onde fossem explicitamente lecionados conteúdos relacionados com a Ética na área de Gestão de Recursos Humanos, optou-se por criar uma UC específica que englobe especificamente essa temática. Neste sentido foi criada a UC de “Deontologia e Competências Profissionais em GRH” que pretende abranger esta temática e outras diretamente relacionadas com o exercício profissional na área de GRH. Simultaneamente procedeu-se à substituição da UC de “Comunicação, Cultura e Identidade Organizacional” por uma UC específica de “Comunicação Organizacional” por se ter concluído que alguns dos conteúdos da primeira eram coincidentes com os de outras UC existentes nesta Licenciatura. Finalmente, tendo em consideração a alteração de alguns métodos pedagógicos que se irão centrar mais na auto-aprendizagem optou-se por reduzir as horas de contato nas UC de “Higiene e Segurança”, “Liderança e Governança Organizacional” e a de “Diagnóstico e Mudança Organizacional”. No ano letivo de 2012/2013, as UC de Competências Transversais, cuja lecionação anteriormente decorria durante o 3º Ano, passaram a ter lugar durante o 1º Ano. Esta alteração ocorreu porque se entendeu que, dada a sua natureza instrumental (escrita e apresentações profissionais e língua inglesa) estas UC fornecem competências básicas e de utilização necessária nos processos de aprendizagem subsequentes ao longo dos 3 anos do ciclo de estudos.*

*Foram, ainda, identificadas algumas oportunidades de melhoria no plano de estudos, aprovadas nos órgãos estatutariamente competentes antes do início do presente processo de acreditação deste ciclo de estudos. Para ir ao encontro da nomenclatura em uso internacionalmente, procedeu-se à alteração da designação da UC de “Higiene e Segurança” para “Segurança e Saúde no Trabalho”. Esta UC pode, mediante um processo de reconhecimento em curso por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, vir a conferir aos estudantes competências específicas. Concretamente, os estudantes que completem com sucesso esta UC poderão adquirir o estatuto de “Representante do Empregador, Empregador ou Trabalhador Designado, para o desenvolvimento de atividades de segurança no trabalho”, previsto na lei, e que pode ser muito útil enquanto futuros empregadores ou trabalhadores em PME que não tenham serviços próprios de SST. Esta alteração já foi comunicada à DGES e aguarda registo.*

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

*Taking into account the opinion issued by the CAE in the accreditation process of A3ES, where it was mentioned that there was no UC where explicitly related content related to Ethics in the area of Human Resources Management, it was decided to create a specific UC that encompasses specifically this theme. In this sense, the UC was created "Deontology and Professional Competences in HRM", which will cover this subject and others directly related to the professional exercise in the area of HRM. At the same time, the CU of "Communication, Culture and Organizational Identity" was replaced by a specific CU of "Organizational Communication" because it was concluded that some of the contents of the first one were coincident with those of other UCs existing in this Degree. Finally, taking into account the change in some pedagogical methods that will focus more on self-learning, we opted to reduce the contact hours in the "Health and Safety", "Leadership and Organizational Governance" and "Diagnosis and Organizational change". In the academic year of 2012/2013, the Soft Skills, whose previous teaching took place during the 3rd Year, took place during the 1st Year. This change occurred because it was understood that given its instrumental nature (writing and professional presentations and English) these UC provide basic and necessary skills for use in subsequent learning processes over the three years of the course.*

*There were also identified opportunities for improvement in the study plan, approved by the competent statutory bodies before the beginning of the present accreditation process of the study cycle. In order to meet the nomenclature in use internationally, the designation of the "Health and Safety" unit was changed to "Occupational Safety and Health". This unit may, through an ongoing recognition process on the part of the Authority for the Conditions of Work, give the students specific skills. Specifically, students who successfully complete this unit may acquire the status of "Employee Representative, Employer or Designated Worker for the development of occupational safety activities" provided by law, and which may be very useful while future employers or SMEs who do not have OSH services. This alteration has already been communicated to DGES and is awaiting registration.*

## 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 explicação e fundamentação das alterações efetuadas.

*O ISCTE-IUL, não tendo registado aumento na dimensão do seu campus, tem feito um forte investimento na melhoria contínua das suas instalações e equipamentos. Dotado de espaços modernos e funcionais, e de um leque de infraestruturas que contribuem para a qualidade das atividades desenvolvidas, é composto por 4 edifícios escolares: Edifício Sedas Nunes (12933,1 m<sup>2</sup>); Ala Autónoma (6711 m<sup>2</sup>); Edifício II (47229,9 m<sup>2</sup>); INDEG-ISCTE (3900m<sup>2</sup>), estes dois últimos distinguidos com o Prémio Valmor. Nos últimos anos, as grandes intervenções físicas e técnicas incidiram sobretudo nos Edifícios Sedas Nunes, II e INDEG-ISCTE. O ISCTE-IUL apostou na criação de novas áreas e redefinição de espaços dos edifícios, aumentando a sua lotação e implementando novos meios técnicos. Foram instaladas novas infraestruturas tecnológicas (software, cobertura WI-FI, etc.), incluindo a modernização dos equipamentos, permitindo a docentes e pessoal não docente responder rapidamente às operações em que estão envolvidos. Ao nível da reabilitação física, são de salientar as obras efetuadas nos auditórios e a intervenção nos serviços de gestão do ensino assente num novo modelo de atendimento especializados por ciclos e escolas. O Instituto tem apostado num conjunto de espaços qualificados, dinâmicos, multifuncionais e atrativos, que permitem desenvolver uma série de novas atividades curriculares com exigências específicas ao nível das infraestruturas técnicas e de equipamentos. As intervenções na envolvente exterior do campus foram significativas: intervenção no pátio interior e na praça central; melhoramento dos espaços verdes; criação de um circuito de manutenção; um campo polidesportivo e respetivo balneário. Recentemente foram instalados apoios de motas e bicicletas e equipamentos Eco- Árvores (I e II). A organização dos espaços permite ter zonas de estudo, convívio e refeições, centros de investigação e salas de investigadores, serviços de apoio, serviços de informação e documentação que ocupa parcialmente 3 pisos, gabinetes de docentes, sala equipada com sistema Tele-Aula/Fundação PT salas de aula e auditórios recentemente objeto de reabilitação total: o Auditório Mário Murteira, o Auditório Videoconferência, com equipamento específico para videoconferência, o Auditório Caiano Pereira, o Auditório J.J. Laginha e o Auditório 1 (com intervenção planeada).*

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

*ISCTE-IUL has invested significantly in the ongoing improvement of its premises and facilities. The campus is comprised of 4 school buildings equipped with modern and functional spaces and equipment that contribute to the quality of the academic activities: building Sedas Nunes (12933,1 m<sup>2</sup>); building Ala Autónoma (6711 m<sup>2</sup>); building II (47229,9 m<sup>2</sup>); and building INDEG-ISCTE (3900m<sup>2</sup>), these last two being distinguished with the Valmor Prize. The major physical and technical interventions occurred in the past few years and related mainly to the modernisation of buildings Sedas Nunes, II and INDEG-ISCTE. The focus has been on creating new areas and redefining old spaces within these buildings, increasing capacity and introducing new technical means. New technological infrastructures were installed - software, Wi-Fi coverage, etc. - and new equipment was acquired, making it possible for academic and technical staff to work more swiftly and efficiently. In terms of rehabilitating areas and spaces, it is worth mentioning the upgrades in the auditoriums and in the academic services, aligning the support that is made available to students with the new student support model (cycles and schools). ISCTE-IUL has invested in a set of qualified, dynamic, multifunction and attractive spaces, enabling new curricular activities with specific technical demands to be developed. The outside spaces of the campus were not disregarded - improvements were conducted in the main square and green spaces, whereas a new fitness circuit, a multi-sports field and a locker room were created. Recently,*

*a new parking space for motorcycles and bikes were installed, and Eco-Trees equipment (I and II). The re-organisation of spaces makes it possible to offer study, living and dining areas, research centres and researchers' rooms, support services, information and documentation services, faculty offices, one room equipped with Tele-Class system /Fundação PT and auditoriums fully intervened and updated: Aud. Mário Murteira (for videoconference activities), Aud. Caiano Pereira, Aud. J.J. Laginha and Aud. 1 (scheduled intervention).*

**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.**

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

*Não*

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

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

**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.**

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

**1.1 Instituição de ensino superior / Entidade instituidora.**

*ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)*

**1.1.a. Outras Instituições de ensino superior / Entidades instituidoras.**

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

*Escola de Gestão (ISCTE-IUL)*

**1.3. Ciclo de estudos.**

*Gestão de Recursos Humanos*

**1.3. Study programme.**

*Human Resources Managment*

**1.4. Grau.**

*Licenciado*

**1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (PDF, máx. 500kB).**

[1.5.\\_Despacho\\_nº9698-2016\\_LicGestaoRecursosHumanos.pdf](#)

**1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.**

*Recursos Humanos*

**1.6. Main scientific area of the study programme.**

*Human resources*

**1.7.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF).**

*34*

**1.7.2. Classificação da área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.**

*345*

**1.7.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.**

*-*

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

*180*

**1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006, de 26 de março, de acordo com a redação do DL-63/2001, de 13 de setembro).**

*3 Anos 6 semestres*

**1.9. Duration of the study programme (art.º 3 DL-74/2006, March 26th, as written in the DL-63/2001, of September 13th).**

*3 years (6 semesters)*

**1.10. Número máximo de admissões.**

*40*

**1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e respetiva justificação.**

*<sem resposta>*

**1.10.1. Proposed maximum number of admissions (if different from the previous number) and related reasons.**

*<no answer>*

**1.11. Condições específicas de ingresso.**

*Provas de ingresso:*

*- Matemática (16) ou*

*- Economia (04) ou*

*- Português (18)*

**1.11. Specific entry requirements.**

*Entry Requirements:*

*- Mathematics (16) or*

*- Economics (04) or*

*- Portuguese (18)*

**1.12. Regime de funcionamento.**

*Diurno*

**1.12.1. Se outro, especifique:**

*-*

**1.12.1. If other, specify:**

*-*

**1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:**

*ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa*

*Avenida das Forças Armadas*

*1649-026 Lisboa Portugal*

*ISCTE – University Institute of Lisbon*

#### 1.14. Regulamento de creditação de formação e experiência profissional (PDF, máx. 500kB).

[1.14.\\_ISCTE-IUL\\_Regulamento\\_412-2014\\_CreditacaoFormacaoAnteriorExperienciaProfissional.pdf](#)

#### 1.15. Observações.

*A alavanca fundamental e distintiva deste ciclo de estudos radica em dois pontos essenciais. Por um lado, o plano de estudos e as práticas pedagógicas beneficiam da inserção na Escola de Gestão (IBS) gerando fortes sinergias com as diferentes áreas (Gestão de Operações, Marketing, Finanças, etc.). Por outro, a estreita ligação às empresas e ao mundo do trabalho, que caracteriza o ISCTE-IUL em geral, e a IBS, em particular, estimula os estudantes a explorarem formas de associação entre o que aprendem e as práticas empresariais. Note-se que a elevada frequência de eventos que materializam esta ligação (conferências, seminários, etc.) garante, quase continuamente, que os estudantes possam refletir sobre as competências que precisam de desenvolver.*

*Na sua composição e nas suas práticas pedagógicas, o corpo docente reflete estes aspetos distintivos. Inclui uma combinação de elementos com forte pendor para a aplicação da investigação, sustentando a aprendizagem de orientações de GRH baseadas em evidências, e de professores que aliam a experiência empresarial com o rigor do trabalho científico*

*Durante o curso, espera-se que nossos estudantes tenham a oportunidade de:*

- conhecer e aplicar os principais conceitos de Recursos Humanos;
- agir de forma cooperativa em ambiente académico e obter competências de gestão de equipas, através de trabalhos práticos, por exemplo, na UC de Recrutamento e Seleção os estudantes preparam um assessment center completo, permitindo a interação assumindo diferentes papéis
- ter oportunidades práticas para interagir com outras pessoas, testar e refletir sobre as competências próprias em áreas como Gestão de Carreira, Desenvolvimento e Formação e Deontologia, através da concepção de um portfólio pessoal
- desenvolver boas habilidades de escrita e apresentação em grupo.

*O reconhecimento destas características distintivas da licenciatura traduz-se na vasta adesão dos candidatos ao ensino superior. De facto, no processo de candidaturas, o índice de força (nº de candidatos do contingente geral que escolheram um dado curso em 1.ª opção a dividir pelo n.º de vagas do curso) tem rondado os 400% (453% em 2016 e 390% em 2017) e com elevadas classificações médias do últimos colocados (155, em 2016 ; 161 em 2017).*

#### 1.15. Observations.

*The fundamental and distinctive lever of this cycle of studies lies in two essential points. On the one hand, the syllabus and pedagogical practices benefit from its inclusion in the School of Management (IBS), generating strong synergies with the different areas (Operations Management, Marketing, Finance, etc.). On the other hand, the close connection between business and the world of work, which characterizes ISCTE-IUL in general, and IBS, in particular, encourages students to explore ways of linking what they learn with business practices. It should be noted that the high frequency of events that materialize this connection (conferences, seminars, etc.) almost continuously ensures that students can reflect on the skills they need to develop. In its composition and in its pedagogical practices, the faculty reflect these distinctive aspects. It includes a mix of elements that have strong inclination for the application of research, supporting the learning of evidence-based HRM guidelines, and instructors that combine business experience with the rigor of scientific work.*

*During the Programme it's expected that our students have the opportunity to:*

- acknowledge and apply the main Human Resources concepts
- be cooperative in academic environment and get team management skills, through practical assignments, for example in Recruitment and Selection students prepare a full assessment center, allowing them to interact assuming different roles
- have practical opportunities to interact with other people, test and reflect about own skills ( e.g., Career Management; Development and Training; Deontology and conception of a personal Portfolio
- develop good writing and presentation skills.

*The recognition of these distinguishing features of the degree translates into wide adhesion of candidates to higher education. In fact, in the process of candidates, the strength index (number of candidates of the general quota who chose a given course in 1st option divided by the number of places in the course) has been around 400% (453% in 2016 and 390% in 2017) and with high average rankings of the last candidates placed (155, 2016, 161 in 2017).*

## 2. Estrutura Curricular

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

---

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

---

Opções/Ramos/... (se aplicável):

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

<sem resposta>

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

---

### 2.2. Estrutura Curricular -

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

| Área Científica / Scientific Area  | Sigla / Acronym | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS* |
|--|-----------------|------------------------------------|---|
| Recursos Humanos / Human Resources                                       | RH / HR         | 84                                 | 0   |
| Estatística e Análise de Dados / Statistics and Data Analysis            | EAD / SDA       | 18                                 | 0   |
| Contabilidade / Accounting   | Cont / Acco     | 12                                 | 0   |
| Gestão Geral / Management  | GG / M          | 12                                 | 0   |
| Tecnologia, Produção e Operações / Technology, Production and Operations | TPO / TPO       | 12                                 | 0   |
| Ciências Jurídicas Empresariais / Enterprise Law                         | CJE / EL        | 6                                  | 0   |
| Economia / Economics   | Econ / Econ     | 6                                  | 0   |
| Finanças / Finance   | Fin / Fin       | 6                                  | 0   |
| Informática Aplicada / Applied Informatics                               | IAp / Apl       | 6                                  | 0   |
| Marketing / Marketing  | Mkt / Mkt       | 6                                  | 0   |
| Psicologia / Psychology  | Psi / Psy       | 6                                  | 0   |
| Competências Transversais / Transversal Skills                           | CT / TS         | 0                                  | 6   |
| <b>(12 Items)</b>  |                 | <b>174</b>                         | <b>6</b>  |

## 2.3. Observações

---

### 2.3 Observações.

*O currículo está desenhado para permitir que os estudantes tenham boas habilidades técnicas, apoiem decisores e líderes de empresas; tenham uma visão integrada da RH e sobre problemas de RH: fusões, internacionalização e gestão de expatriados; saibam trabalhar com diversidade nas equipas e enfrentar dilemas éticos; gerir o labor emocional. Inclui igualmente uma forte componente de unidades curriculares de gestão das diferentes áreas (Finanças, Marketing, Contabilidade, Gestão Geral); áreas específicas de RH (Recrutamento, Carreiras, Recompensas, Treinamento); Psicologia Organizacional (Liderança, Governança, Gestão de conflitos, Diagnóstico Organizacional) e Direito (Direito do Trabalho, Negociação Coletiva, Questões Administrativas).*

### 2.3 Observations.

*Curricula is designed for allowing students to have good technical skills, support decision makers and Leaders of companies; have an integrated view of HR and about HR problems: mergers, internationalization and managing expatriates; work with diversity in teams; face ethical dilemmas; manage emotional work. It is also designed with a strong component of Management courses of the different areas (Financial, Marketing, Accountancy; General Management); specific areas of HR (Recruitment, Careers, Rewards, Training); Organizational Psychology (Leadership, Governance; conflict Management; Organizational Diagnosis) and Law (Labor Law; Collective Bargaining; Administrative Issues).*

## 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.

*Joaquim Eduardo Simões, doutorado em Psicologia Social e Organizacional na especialidade de Comportamento Organizacional pelo ISCTE, foi leitor nas áreas de Psicologia Organizacional e Social no Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa (1981-2005) e Educação na Universidade Católica de Lisboa (1998-2001). Ao mesmo tempo que trabalhou como consultor e orientador em Marketing e Recursos Humanos, especializou-se nas áreas de negociação e*

tomada de decisão organizacional. É Professor Auxiliar do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE-IUL, onde leciona em vários níveis de ensino. Entre outros cargos, foi Coordenador Científico do Laboratório de Línguas e Competências Transversais (2009-2011). Os seus interesses de investigação centram-se nos domínios da tomada de decisões organizacionais e dos processos de negociação, formação e desenvolvimento de competências e, mais recentemente, no estudo da tomada de decisões éticas nas organizações.

## 3.2. Fichas curriculares dos docentes do ciclo de estudos

---

### Anexo I - Fátima Suleman

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

*Fátima Suleman*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Nelson José dos Santos António

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

*Nelson José dos Santos António*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Sílvia Costa Agostinho da Silva

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

*Sílvia Costa Agostinho da Silva*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Ana Lúcia Henriques Martins

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

*Ana Lúcia Henriques Martins*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Generosa Gonçalves Simões do Nascimento

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

*Generosa Gonçalves Simões do Nascimento*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Ana Margarida Soares Lopes Passos

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

*Ana Margarida Soares Lopes Passos*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Aristides Isidoro Ferreira

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

*Aristides Isidoro Ferreira*

#### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

### Anexo I - Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge

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

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Carlos Alberto Neves Almeida**

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

*Carlos Alberto Neves Almeida*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Bráulio Alexandre Barreira Alturas**

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

*Bráulio Alexandre Barreira Alturas*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Ana Margarida Madureira Simaens**

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

*Ana Margarida Madureira Simaens*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Nuno Duarte da Silva Magro**

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

*Nuno Duarte da Silva Magro*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Hélia Maria Gonçalves Pereira**

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

*Hélia Maria Gonçalves Pereira*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Joaquim Eduardo Simões e Silva**

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

*Joaquim Eduardo Simões e Silva*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Graça Maria Santos Trindade**

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

*Graça Maria Santos Trindade*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Maria João Sacadura Fonseca Calado de Carvalho e Cortinhal**

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

*Maria João Sacadura Fonseca Calado de Carvalho e Cortinhal*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)



**Anexo I - Ana Isabel Dias Lopes**

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

*Ana Isabel Dias Lopes*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Susana Maria de Oliveira e Mota Tavares**

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

*Susana Maria de Oliveira e Mota Tavares*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Isabel Maria Estima Costa Lourenço**

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

*Isabel Maria Estima Costa Lourenço*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Filipe Roberto de Jesus Ramos**

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

*Filipe Roberto de Jesus Ramos*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - António da Silva Robalo**

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

*António da Silva Robalo*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Carla Filipa Gomes da Costa**

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

*Carla Filipa Gomes da Costa*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Henrique Manuel Caetano Duarte**

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

*Henrique Manuel Caetano Duarte*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Maria João Cardoso Vieira Machado**

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

*Maria João Cardoso Vieira Machado*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Isabel Cristina de Seixas Patrício Duarte de Almeida**

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

*Isabel Cristina de Seixas Patrício Duarte de Almeida*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Sara Cristina Moura da Silva Ramos**

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

*Sara Cristina Moura da Silva Ramos*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Clementina Maria Dâmaso de Jesus Silva Barroso**

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

*Clementina Maria Dâmaso de Jesus Silva Barroso*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Maria Antónia Jorge de Jesus**

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

*Maria Antónia Jorge de Jesus*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Raul Manuel Silva Laureano**

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

*Raul Manuel Silva Laureano*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Maria Margarida Guerreiro Martins dos Santos Cardoso**

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

*Maria Margarida Guerreiro Martins dos Santos Cardoso*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Vítor Manuel Vidal Santos**

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

*Vítor Manuel Vidal Santos*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Francisco José Frazão Alves Guerreiro**

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

*Francisco José Frazão Alves Guerreiro*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo I - Ana Paula Seixas Morais**

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

*Ana Paula Seixas Morais*

**3.2.2. Ficha curricular do docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

## Anexo I - António da Cunha Meneses Martins Abrantes

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

*António da Cunha Meneses Martins Abrantes*

### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

## Anexo I - Maria Lígia Jardim do Nascimento Pires Brás

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

*Maria Lígia Jardim do Nascimento Pires Brás*

### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

## Anexo I - Pedro Miguel de Oliveira

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

*Pedro Miguel de Oliveira*

### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

## Anexo I - Maria Gabriela Matias da Silva

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

*Maria Gabriela Matias da Silva*

### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

## Anexo I - Luís Manuel Dias Martins

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

*Luís Manuel Dias Martins*

### 3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

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

---

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

---

| Nome / Name  | Categoria / Category                        | Grau / Degree | Especialista / Specialist | Área científica / Scientific Area  | Regime de tempo / Employment link | Informação/ Information         |
|--|---|---------------|---------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| Fátima Suleman                                     | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Economia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Nelson José dos Santos António                     | Professor Catedrático ou equivalente        | Doutor        |                           | Organização e Gestão de Empresas   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Sílvia Costa Agostinho da Silva                    | Professor Associado ou equivalente          | Doutor        |                           | Psicologia Social e Organizacional   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Ana Lúcia Henriques Martins                        | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Gestão, com especialização em Gestão de Operações e Tecnologia               | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Generosa Gonçalves Simões do Nascimento            | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Gestão com Especialização em Recursos Humanos e Comportamento Organizacional | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Ana Margarida Soares Lopes Passos                  | Professor Associado ou equivalente          | Doutor        |                           | Psicologia Social e Organizacional   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Aristides Isidoro Ferreira                         | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Psychology   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Licenciado    |                           | Direito  | 40                                | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Carlos Alberto Neves Almeida                       | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Direito das Empresas   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Bráulio Alexandre Barreira                         | Professor Auxiliar                          | Doutor        |                           | Gestão   | 100                               | <a href="#">Ficha</a>           |

|  |  |            |                               |   |     |                 |
|--|--|------------|-------------------------------|---|-----|-----------------|
| Alturas  | ou equivalente                               |            |                               |   |     | submetida       |
| Ana Margarida Madureira Simaens                            | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Business  | 100 | Ficha submetida |
| Nuno Duarte da Silva Magro                                 | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Contabilidade   | 100 | Ficha submetida |
| Hélia Maria Gonçalves Pereira                              | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Gestão  | 100 | Ficha submetida |
| Joaquim Eduardo Simões e Silva                             | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Psicologia Social e Organizacional                                | 100 | Ficha submetida |
| Graça Maria Santos Trindade                                | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Métodos Quantitativos   | 100 | Ficha submetida |
| Maria João Sacadura Fonseca Calado de Carvalho e Cortinhal | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Estatística e Investigação Operacional                            | 100 | Ficha submetida |
| Ana Isabel Dias Lopes                                      | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Doutoramento em Gestão, Especialidade em Contabilidade            | 100 | Ficha submetida |
| Susana Maria de Oliveira e Mota Tavares                    | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Psicologia Social e Organizacional                                | 100 | Ficha submetida |
| Isabel Maria Estima Costa Lourenço                         | Professor Associado ou equivalente           | Doutor     |                               | Gestão  | 100 | Ficha submetida |
| Filipe Roberto de Jesus Ramos                              | Assistente convidado ou equivalente          | Mestre     |                               | Ensino de Matemática no 3º ciclo do Ensino Básico e no Secundário | 65  | Ficha submetida |
| António da Silva Robalo                                    | Professor Catedrático ou equivalente         | Doutor     |                               | Organização e Gestão de Empresas                                  | 100 | Ficha submetida |
| Carla Filipa Gomes da Costa                                | Professor Auxiliar convidado ou equivalente  | Doutor     |                               | Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos                      | 75  | Ficha submetida |
| Henrique Manuel Caetano Duarte                             | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Psicologia Social e Organizacional                                | 100 | Ficha submetida |
| Maria João Cardoso Vieira Machado                          | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Gestão com especialização em Contabilidade                        | 100 | Ficha submetida |
| Isabel Cristina de Seixas Patrício Duarte de Almeida       | Professor Auxiliar convidado ou equivalente  | Doutor     |                               | Sociology (Territory, Environment and Sustainability Management)  | 20  | Ficha submetida |
| Sara Cristina Moura da Silva Ramos                         | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Pós-Doutoramento em Ergonomia                                     | 100 | Ficha submetida |
| Clementina Maria Dâmaso de Jesus Silva Barroso             | Professor Associado convidado ou equivalente | Doutor     |                               | Gestão Empresarial Aplicada                                       | 90  | Ficha submetida |
| Maria Antónia Jorge de Jesus                               | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Gestão  | 100 | Ficha submetida |
| Raul Manuel Silva Laureano                                 | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Gestão com Especialização em Métodos Quantitativos para Gestão    | 100 | Ficha submetida |
| Maria Margarida Guerreiro Martins dos Santos Cardoso       | Professor Associado ou equivalente           | Doutor     |                               | Engenharia de Sistemas  | 100 | Ficha submetida |
| Vítor Manuel Vidal Santos                                  | Assistente convidado ou equivalente          | Mestre     |                               | International Economics   | 59  | Ficha submetida |
| Francisco José Frazão Alves Guerreiro                      | Assistente convidado ou equivalente          | Licenciado |                               | Engenharia Mecânica   | 35  | Ficha submetida |
| Ana Paula Seixas Morais                                    | Professor Auxiliar convidado ou equivalente  | Licenciado |                               | Direito   | 30  | Ficha submetida |
| António da Cunha Meneses Martins Abrantes                  | Professor Auxiliar convidado ou equivalente  | Licenciado |                               | Gestão  | 50  | Ficha submetida |
| Maria Lígia Jardim do Nascimento Pires Brás                | Professor Auxiliar convidado ou equivalente  | Licenciado |                               | Psicologia  | 50  | Ficha submetida |
| Pedro Miguel de Oliveira                                   | Assistente convidado ou equivalente          | Mestre     | CTC da Instituição proponente | Informática Aplicada  | 40  | Ficha submetida |
| Maria Gabriela Matias da Silva                             | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Business Administration   | 100 | Ficha submetida |
| Luís Manuel Dias Martins                                   | Professor Auxiliar ou equivalente            | Doutor     |                               | Gestão  | 100 | Ficha submetida |

<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.

38

##### 3.4.1.2. Número total de ETI.

32.54

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

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

| Corpo docente próprio / Full time teaching staff   | Nº / No. | Percentagem* / Percentage* |
|--|----------|----------------------------|
| Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of full time teachers: | 27       | 83                         |

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

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

| Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff           | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|--|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff with a PhD (FTE): | 28.85     | 88.7                       |

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

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

| Corpo docente especializado / Specialized teaching staff  | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|---|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff with a PhD, specialized in the main areas of the study programme (FTE):  | 12.75     | 39.2                       |
| Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists, without a PhD, of recognized professional experience and competence, in the main areas of the study programme (FTE): | 1.3       | 4                          |

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

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

| Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics   | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|---|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Full time teaching staff with a link to the institution for a period over three years: | 27        | 83                         |
| Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / Teaching staff registered in a doctoral programme for more than one year (FTE):                             | 1.74      | 5.3                        |

## 4. Pessoal Não Docente

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

*Os recursos não docentes do ISCTE-IUL encontram-se repartidos entre gabinetes e serviços, dos quais se destacam: o Serviço de Gestão do Ensino, responsável pela articulação de proximidade com estudantes e docentes; o Serviço de Infraestrutura, Informática e de Comunicações; o Serviço de Informação e Documentação; o Serviços Financeiros, Patrimonial e de Recursos Humanos; o Gabinete de Career Services e Alumni; o Gabinete de Apoio aos Órgãos Universitários; o Gabinete de Apoio à Investigação; o Gabinete de Comunicação e Multimédia; o Gabinete de Desenvolvimento de Sistemas de Informação; o Gabinete de Estudos, Avaliação, Planeamento e Qualidade; o Gabinete de Relações Internacionais; e a Residência Prof. José Pinto Peixoto.*

Não havendo uma afetação direta de recursos ao ciclo de estudos, e dado o número de estudantes previsto, estima-se que número de não docentes em Equivalente de Tempo Integral repartido pelos serviços e gabinetes afeto ao curso seja de 3,24.

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

ISCTE-IUL's administrative staff is distributed among the following departments, offices and services, such as: Academic Services, responsible for articulation between students and academic staff, Informatics Infrastructure and Communications Services, Information and Documentation Services, Financial Services, Equity and Human Resources, Career Services and Alumni Office, Office of University Body Support, Research Support Office, Communication and Multimedia Office, Information Systems Development Office, Evaluation, Planning and Quality Office, International Relations Office, University Residence Professor José Pinto Peixoto (Students Residence). There is no direct allocation of resources to the study cycle, and given the expected number of students, it is estimated that the number of administrative staff, in equivalent full-time, assigned to the programme is of approximately 3,24.

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

O pessoal não docente do ISCTE-IUL tem vindo a aumentar em dimensão e qualificação, composto atualmente por 249 colaboradores, distribuídos pelas categorias de Assistente Operacional, Assistente Técnico, Consultor e Técnico Superior.

Cerca de 65% dos colaboradores têm habilitação de nível superior, 28% dos quais detentores de mestrado e doutoramento. De referir ainda que cerca de 27% dos colaboradores têm habilitação ao nível do ensino secundário e apenas 8% têm habilitação inferior ao ensino secundário.

Tem-se verificado, nos últimos anos, a aposta dos colaboradores na sua qualificação, havendo um esforço do ISCTE-IUL para reconhecimento dessas competências e investimento em formação qualificada no âmbito das atividades desenvolvidas e do envolvimento institucional. Exemplos disso são a formação em inglês, para reforço das competências com enfoque na internacionalização, e em formação em noções básicas de qualidade, incentivando os processos de melhoria contínua.

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

The non-teaching staff of ISCTE-IUL has been increasing in size and qualification, is currently composed by 249 employees divided into the categories of Operational Assistant, Technical Assistant, Consultant and Higher Technician.

About 65% of the employees have a higher education qualification, 28% of which hold master and/or doctorate. Around 27% of the employees are qualified with the secondary school level and only 8% have a qualification lower than the secondary level.

In recent years, employees have been betting on their own qualification, with an effort by ISCTE-IUL to recognize these skills. ISCTE-IUL also invest in qualified training in the scope of the activities developed and the institutional involvement. Examples of this are training in English, for reinforcement of competences and support to on internationalization, and training in quality concepts, encouraging the processes of continuous improvement.

## 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.

155

#### 5.1.2. Caracterização por género

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

---

| Género / Gender   | %    |
|-------------------|------|
| Masculino / Male  | 36.8 |
| Feminino / Female | 63.2 |

#### 5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

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

---

| Ano Curricular / Curricular Year | Número / Number |
|----------------------------------|-----------------|
| 1º ano curricular                | 53              |

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

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

|   | Penúltimo ano / One before the last year | Último ano/ Last year | Ano corrente / Current year |
|---|--|-----------------------|-----------------------------|
| N.º de vagas / No. of vacancies   | 40                                       | 40                    | 40                          |
| N.º de candidatos / No. of candidates   | 526                                      | 603                   | 585                         |
| N.º de colocados / No. of accepted candidates   | 41                                       | 40                    | 41                          |
| N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled                           | 50                                       | 51                    | 49                          |
| Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate | 154.5                                    | 155                   | 161                         |
| Nota média de entrada / Average entrance mark   | 157                                      | 162                   | 162.6                       |

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

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

*No ano de 2017, cerca de 2/3 dos estudantes provêm da região de Lisboa, sendo os restantes oriundos do estrangeiro (10.7%) e de outras regiões de Portugal. Maioritariamente do sexo feminino (64.7%), os estudantes deste ciclo de estudos situam-se predominantemente (8 em cada 10) na faixa etária que engloba indivíduos até aos 23 anos. No que respeita à eficiência formativa, em 2017, 78% dos estudantes transitaram do 1º Ano para o 2º, sendo que a transição com sucesso do 2º Ano para o terceiro correspondeu a uma percentagem idêntica (79%). O nível de internacionalização do ciclo de estudos pode ser aferido por indicadores como a) percentagem de estudantes estrangeiros (7.4%); b) percentagem de professores estrangeiros (21%) e c) percentagem de aproximadamente 25% de UC lecionadas em língua inglesa.*

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

*In the year 2017, about 2/3 of the students come from the Lisbon region, the rest are from abroad (10.7%) and from other regions of Portugal. Mostly female students(64.7%) in this cycle are predominantly (8 out of 10) in the age group that includes individuals up to 23 years of age. With regard to training efficiency, in 2017, 78% of students moved from Year 1 to Year 2, and the transition from Year 2 to Year 3 corresponded to an identical percentage (79%). The level of internationalization of the cycle of studies can be measured by indicators such as a) percentage of foreign students (7.4%); b) percentage of foreign teachers (21%) and c) percentage of approximately 25% of UC taught in English.*

## 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  | 49   | 46                                       | 40                     |
| N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*                      | 34   | 38                                       | 37                     |
| N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years                   | 11   | 4  | 1                      |
| N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years                   | 2  | 2  | 1                      |
| N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years | 2  | 2  | 1                      |

### 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).**

-

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

-

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

*As unidades curriculares (UC) da área “nuclear” do ciclo de estudos (i.e., Recursos Humanos) apresentam taxas de sucesso ligeiramente superiores às das restantes áreas. No ano letivo de 2016/2017 verificou-se que a UC Contabilidade Financeira I, cujas taxas de aprovação se tinham revelado positivas e estáveis nos anos transatos, apresentou uma quebra significativa nesse indicador. Diagnosticados os determinantes pontuais do problema, a UC em causa foi alvo de alterações metodológicas para conseguir ganhos significativos de aprendizagem.*

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

*Curricular units (UC) in the “core” area of the studies cycle (i.e., Human Resources) show a slightly higher success rate than in other areas. In the academic year 2016/2017, it was verified that UC Accounting for Financial Services I, whose approval rates had been positive and stable in the past years, showed a significant drop in this indicator. Once the problem determinants were diagnosed, the unit in question was subject to methodological changes to achieve significant learning gains.*

**6.1.4. Empregabilidade.**

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

*Os dados apresentados dizem respeito à situação profissional 1 ano após o curso dos diplomados em 2015/2016. No ano letivo 2015/2016 diplomaram-se 46 estudantes tendo 39 diplomados respondido ao inquérito de inserção na vida ativa (55% de taxa de resposta). Um ano após a conclusão do curso, 38% continuavam apenas a estudar e, dos restantes diplomados, 96% obtiveram emprego. Considerando apenas os diplomados que obtiveram emprego APÓS o curso/NO ÚLTIMO ANO do curso (n=22), 86% obtiveram emprego em sectores de atividade relacionados com a área do curso.*

*Enquanto que nas outras tabelas o critério que foi seguido para «diplomado» foi o critério RAIDES (ano civil), nos dados relativos à empregabilidade, com o objetivo de dar resposta aos indicadores anteriormente fixados pela A3ES (cujo período de referência é 1 ano após a conclusão do curso), o critério para «diplomado» que foi adotado foi o critério do ano letivo de conclusão do curso.*

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

*The data presented below depicts the professional situation of the 2015/2016 graduates 1 year after completing the programme. In the 2015/2016 academic year, 46 students graduated and 39 graduates answered the employability survey (55% response rate). One year after graduation, 38% continued their studies and, of the remaining graduates, 96% obtained employment. Considering only the graduates that obtained employment AFTER the programme/programme’s LAST YEAR (n=22), 86% obtained employment in areas of activity related with the programme’s area.*

*While in the other tables the criteria that was followed for «graduate» was the RAIDES criteria (civil year), in the data regarding graduates’ employability, in order to address the indicators previously required by A3ES (in which the reference period is 1 year after the completion of the programme), the criteria adopted for «graduate» was the academic year.*

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

*Os dados disponíveis relativos a 2015/2016 indicam que a clara maioria dos diplomados (86%) encontram ocupação em áreas do ciclo de estudos. Quase todos (96%) obtiveram emprego até ao limite de um ano depois de concluído o ciclo de estudos.*

*Estimamos que as medidas de incentivo e participação dos estudantes em eventos internos destinados à promoção da interação com o mundo do trabalho e das empresas ( e.g., “Employee experience”, Company Open Days), com o apoio do departamento de apoio às carreiras( Career Services), possam ter contribuído para um incremento de networking favorável à empregabilidade.*

**6.1.4.2. Critical analysis on employability information.**

*Available data for 2015/2016 indicate that the clear majority of graduates (86%) find employment in areas of the study cycle. Almost all (96%) were employed up to one year after the study cycle.*

*We believe that measures to encourage student participation in internal events designed to promote interaction with*



*the world of work and business (eg, "Employee experience" " , Company Open days"), with the support from the Career Services department, may have contributed to a favorable networking increment to employability.*

## 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  |
|--|----------------------------------|-------------------|--|---|
| BRU-IUL:<br>Unidade de Investigação em Desenvolvimento Empresarial / Business Research Unit  | Muito bom / Very good            | ISCTE-IUL         | 23   | A BRU-IUL é uma unidade de investigação multidisciplinar que se estende pelas áreas da Gestão, Economia e Finanças. O seu principal objetivo é o reconhecimento nacional e internacional como centro de investigação líder nestas áreas. / The Business Research Unit (BRU-IUL) is a multidisciplinary research unit that spans the main fields of Business, Economics and Finance. The unit's main goal is to establish itself as a national and international leading research center in these fields.  |
| Dinâmia/CET-IUL: Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território / Centre for Socioeconomic and Territorial Studies                              | Muito bom / Very good            | ISCTE-IUL         | 3  | O DINAMIA/CET-IUL realiza pesquisa pluridisciplinar em Ciências Sociais. Está atualmente estruturado em três Grupos de Pesquisa: Inovação, Conhecimento e Trabalho; Cidades & Territórios; Governança, Economia e Sociedade. Com vista a uma maior interligação entre os grupos, foram também previstas três Linhas Temáticas de Integração: Criatividade e Inovação; Contextos e Dinâmicas Socioeconómicas; Desafios Regulatórios e Governança em uma Sociedade em Mudança; Crise, Sustentabilidade e Inclusão Social. / DINAMIA/CET-IUL, Centre for Socioeconomic and Territorial Studies, conducts pluridisciplinary research in Social Sciences. DINAMIA/CET-IUL is presently structured into three Research Groups (RG): Innovation, Knowledge & Labour; Cities & Territories; Governance, Economy & Society. With a view to further interchange across the RGs, three Integrating Thematic Lines (ITLs) have also been envisaged - Creativity & Innovation; Socioeconomic Contexts & Dynamics; Regulatory Challenges & Governance in a Changing Society; Crisis, Sustainability & Social Inclusion. |
| ISTAR-IUL:<br>Centro de Invest em Ciências e Tecnologias da Informação e Arquitetura / Infor. Sciences, Technologies and Architecture Research Center            | Razoável / Fair                  | ISCTE-IUL         | 2  | O ISTAR – Centro de Investigação em Ciências da Informação, Tecnologias e Arquitetura tem por objetivo realizar pesquisas aplicadas e multidisciplinares na convergência de áreas como Ciência da Computação e Tecnologias de Informação, Matemática (aplicada a problemas computacionais), Arquitetura e Urbanismo (nas suas dimensões digitais, quer seja conceptual, de modelagem, de simulação ou de fabricação). / The ISTAR-Information Sciences and Technologies and Architecture Research Centre has the mission to carry out applied and multidisciplinary research in the convergence of areas like Computer Science and Information Technologies, Mathematics (applied to computational problems), Architecture and Urbanism (in its digital dimensions, either conceptual, modeling, simulation or fabrication).  |
| CMAF-CIO:<br>Centro de Matemática, Aplicações Fundamentais e Investigação Operacional / Center for Mathematics, Fundamental Applications and Operations Research | Muito bom / Very good            | FC-ULisboa        | 1  | O Centro de Matemática, Aplicações Fundamentais e Investigação Operacional é uma unidade de investigação da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. Surgiu em 2015, como resultado da Avaliação das Unidades realizada pela FCT, em 2013. A sua origem vem da fusão de duas unidades anteriores, Centro de Matemática e Aplicações Fundamentais e Centro de Investigação Operacional. / The Center for Mathematics, Fundamental Applications and Operations Research is a research unit at Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. It appeared in 2015 in the outcome of the 2013 Units Evaluation by FCT. It was originated with the merge of two former units, Centro de Matemática e Aplicações Fundamentais and Centro de Investigação Operacional.   |

#### Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

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

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/a78b958c-fda6-c43c-dad6-5a58c28eb55d>

#### 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/a78b958c-fda6-c43c-dad6-5a58c28eb55d>

#### 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.

*A investigação da IBS contribui de forma decisiva para o ISCTE-IUL enquanto universidade focalizada na investigação. Na Escola, a investigação é maioritariamente integrada na unidade de investigação que se foca nos domínios da gestão e da economia (BRU-IUL), a qual desenvolve um conjunto de áreas de investigação. A grande maioria dos docentes de carreira, e mesmo alguns convidados, da IBS encontra-se integrada ou associada nesta unidade que possui um conjunto de critérios totalmente alinhados com as exigências das principais acreditações internacionais (i.e. AACSB e EQUIS).*

*No universo dos artigos publicados em revistas científicas indexadas, a Escola conseguiu nos últimos 5 anos aumentar de forma significativa a ponderação de revistas de grande impacto e prestígio, indexadas nas principais plataformas de referência da investigação científica, Web of Science e SCOPUS. Entre 2015 e 2016, os docentes de carreira da IBS publicaram 113 artigos em revistas científicas indexadas, algumas dos quais parte integrante da lista de research rank do Financial Times (FT45, atualmente FT50) e com uma classificação no ranking ABS igual ou superior a 2. Este desempenho traduz uma aposta sustentada da Escola em produzir cada vez mais e melhor investigação.*

*A IBS destaca-se também no campo da produção intelectual ao nível da autoria de livros ou capítulos de livros, bem como participações no processo editorial dos mesmos. Muitas referências bibliográficas ao nível dos manuais de estudo adotados nas várias unidades curriculares dos cursos da IBS e de outras Escolas de negócios e universidades em Portugal são da autoria, ou contam com o contributo, de docentes da Escola. Os 147 livros e 221 de capítulos de livros nos últimos 5 anos são prova disso, bem como as 19 edições de livros. Ao nível dos projetos de investigação é necessário realçar a adjudicação de 22 projetos no ano de 2016, com a maior preponderância para o número total de projetos FCT (7), um dos mais elevados de entre as unidades de investigação da universidade na área da Gestão e Economia.*

*Entidades fortemente ligadas à IBS, particularmente o AUDAX-ISCTE, o INDEG-ISCTE e a BGI (em parceria com o MIT Portugal), têm desempenhado ao longo dos últimos anos um papel decisivo no fomento do vetor do desenvolvimento tecnológico, respetivamente, através do apoio à criação de startups (ex.: planos de negócio, disponibilização de espaços de co-working, programas de empreendedorismo), da conceção de programas ligados às novas tecnologias (ex.: Gestão da Inovação, Marketing Digital, Analytics For Business) e da aceleração de startups. A IBS coloca-se, assim, na vanguarda do dinamismo empreendedor em Portugal.*

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

*The research performed at IBS contributes decisively to the definition of ISCTE-IUL as a research-oriented university. At the School, research is mostly integrated in the research unit that focuses on the fields of management and economics (BRU-IUL). The vast majority of IBS permanent faculty and even invited faculty members are included in or associated with this unit, which follows a set of criteria fully aligned with the requirements of the main international accreditation agencies (i.e. AACSB and EQUIS). In the domain of articles published in indexed scientific journals, in the last 5 years, the School has significantly increased the weight of publication in magazines of high impact and prestige, indexed in the main scientific research platforms of reference, Web of Science and SCOPUS. Between 2015 and 2016, IBS permanent professors have published 113 articles in indexed scientific journals, some of which are part of the Financial Times' research rank list (FT45, currently FT50) and with an ABS rating of 2 or higher. This performance reflects the sustained commitment assumed by the School to produce more and better research.*

*IBS also stands out in what regards intellectual output at the level of authorship of books or chapters of books, as well as participations in editorial processes. Many bibliographic references regarding the textbooks adopted by the various IBS course units and by other business schools and universities in Portugal are authored or had the contribution of professors of this School. The 147 books and 221 book chapters published in the last 5 years are proof of this, as well as the edition of 19 books.*

*At the level of research projects, it is necessary to highlight the assignment of 22 projects in 2016, with the highest level of preponderance for the total number of FCT projects (7), one of the highest among the university's research units of Economy and Management.*

*Entities strongly linked to IBS, particularly AUDAX-ISCTE, INDEG-ISCTE and BGI (in partnership with MIT Portugal), have played a decisive role in promoting the supporting technology developments, respectively, for startup inception (e.g. business plans, allocation of co-working spaces, entrepreneurship programmes), design of programmes related to new technologies (e.g. Innovation Management, Digital Marketing, Analytics For Business) and startup acceleration. IBS is thus at the forefront of entrepreneurial dynamism in Portugal.*

#### **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.**

*O corpo docente da escola tem sido extremamente ativo em desenvolver redes informais (através da colaboração com co-autores nacionais e internacionais na escrita de artigos científicos) e redes formais (através de redes internacionais de investigação, associações científicas e colaboração em projetos de investigação nacionais e internacionais). Ao longo dos anos, o corpo docente da IBS tem conseguido financiamento em concursos altamente competitivos, como o promovido pela FCT através da apresentação de projetos de investigação. No concurso de 2015, dos 23 projetos submetidos a concurso, a BRU-IUL obteve sete projetos financiados o que correspondeu a uma taxa de sucesso de 30%, muito acima da taxa de sucesso nacional de 13%. Com este resultado, nossos investigadores e docentes obtiveram 362.836 euros do financiamento da FCT. É ainda de salientar a taxa de sucesso em concursos internacionais como os promovidos pela UE, incluindo o Sétimo Programa-Quadro e H2020.*

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

*The School's faculty have been extremely active in joining informal – through collaborations with international co-authors in papers – and formal networks – through international research networks, associations and international*

*collaborative projects.*

*Over the years, our faculty has also been successful in obtaining highly-competitive grants such as those provided by the FCT through the submission of three-year research projects. In the 2015 call for proposals, we had seven funded projects out of 23 applications, which corresponded to a success rate of 30%, far above the 13% national success rate. With this result, our researchers secured €362,836 of the FCT funding. We also have successfully applied to international grants, such as EU calls for project proposals, including the EU's Seventh Framework Programme (FP7) and H2020.*

### 6.3. Nível de internacionalização.

---

#### 6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

##### 7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level

---

|   | %    |
|---|------|
| Percentagem de alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Percentage of foreign students enrolled in the study programme    | 8.1  |
| Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Percentage of students in international mobility programs (in)   | 1.3  |
| Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Percentage of students in international mobility programs (out) | 12.5 |
| Percentagem de docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Percentage of foreign teaching staff (in)                 | 0    |
| Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Percentage of teaching staff in mobility (out)                    | 3.1  |

#### 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).

*A IBS, em coerência com a sua missão, conta com uma vasta rede de parcerias e atividades em cooperação com instituições de ensino e do mundo empresarial de relevo, tanto nacionais como internacionais. Estas parcerias e acordos de cooperação englobam várias dimensões: mobilidade e desenvolvimento do capital humano da IBS, incluindo estudantes, docentes e colaboradores, protocolos de cooperação na investigação (mobilidade de investigadores, sobretudo), organização e intercâmbio de estudantes para as summer schools, projetos inovadores, oferta conjunta de double degrees, entre outros. No ano letivo de 2016/2017, contabilizam-se 169 parcerias nos 5 continentes, sendo 67 (40%) estabelecidas com instituições internacionalmente acreditadas com pelo menos uma das principais creditações internacionais (AACSB, AMBA, EQUIS). Do total de parcerias, 166 prevêem a mobilidade de estudantes, 135 a mobilidade de docentes, 74 a de colaboradores e 57 a investigação.*

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

*In coherence with its mission, IBS relies on a vast network of partnerships and activities carried out in cooperation with relevant educational and corporate institutions, both at national and international level. The scope of these partnerships and cooperation agreements encompasses several dimensions: mobility and development of IBS' human capital, including students, faculty and non-faculty staff, protocols for cooperation in research (mainly researcher mobility), organization and exchange of students (summer schools, innovative projects, joint offer of double degrees), among others. Regarding the academic year 2016/2017, 169 partnerships are registered in 5 continents, of which 67 (40%) have been established with internationally accredited institutions with at least one of the main international accreditations (AACSB, AMBA, EQUIS). Of the total number of partnerships, 166 provide for student mobility, 135 for faculty mobility, 74 for non-faculty staff mobility and 57 for research.*

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

### 7.1 Sistema interno de garantia da qualidade

---

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

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

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

*Sim*

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

[https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2018/02/28/1519830206788\\_MANUAL\\_DA\\_QUALIDADE.pdf](https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2018/02/28/1519830206788_MANUAL_DA_QUALIDADE.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.\\_7.1.2.RelatorioAvaliacaoCurso\\_LGRH\\_2016-2017.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.

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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.

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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.

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

## 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

1. Plano de estudos abrangente que propicia o conhecimento das principais áreas científicas da gestão e simultaneamente uma focalização e aprofundamento na área de GRH;
2. Relevância no desenvolvimento de várias soft skills, como comunicação oral, comunicação escrita, gestão do tempo e de equipas desde o início do ciclo de estudos através da existência de UCs de Competências Transversais;
3. Metodologias de ensino assentes em grande parte das UCs na resolução de problemas práticos visando o desenvolvimento de um pensamento crítico e pragmático na abordagem das situações de GRH;
4. Estrutura de supervisão do curso bem definida e com proximidade, assente num diretor e coordenador para cada ano - permite resolver problemas pedagógicos logo na sua origem;

5. Sistema de feedback dos estudantes com auscultação semestral, informatizado e assegurando confidencialidade das respostas;
6. Monitorização das atividades letivas, a meio do semestre - permite afinar os processos pedagógicos e promover a eficácia de cada UC;
7. O papel dos conselhos de ano no planeamento de atividades letivas e na deteção de problemas;
8. Valorização do conceito de turma nas diferentes UCs em cada ano letivo e entre anos letivos fomentando a proximidade e cooperação inter estudantes – permite maior estabilidade dos horários e um aprofundamento das relações sociais entre estudantes contribuindo de forma significativa para o networking após conclusão do ciclo de estudos;
9. Existência de uma Biblioteca com um fundo de livros atualizado - permite o desenvolvimento de trabalhos curriculares e de projetos com um bom enquadramento teórico;
10. Existência de bases de dados com artigos científicos - permitem uma atualização dos conteúdos teóricos ministrados nas aulas e o desenvolvimento de trabalhos dos estudantes;
11. Número de universidades internacionais com parcerias - tem permitido a troca de estudantes ao abrigo do programa Erasmus bem como de outros protocolos bilaterais;
12. A relação entre docente e estudante quer em sala de aula quer em sessões tutoriais é pautada por uma elevada disponibilidade e por uma comunicação informal facilitadora do acompanhamento científico e pedagógico;
13. Capacidade atração dos estudantes com notas de entrada mais elevadas no CE - assegura maior homogeneidade de estudantes com maior potencial de aprendizagem;
14. Número de estudantes que frequentam programas de intercâmbio internacional;
15. Uma cultura de melhoria de desempenho escolar fomentada através de prémios de ingresso, frequência e de conclusão de licenciatura;
16. Número de estudantes estrangeiros;
17. Existência de diferentes processos de promoção de empregabilidade pelo Career Service da IBS;
18. Elevada empregabilidade dos estudantes no final do ciclo de estudos.

### 8.1.1. Strengths

1. Comprehensive study plan that provides knowledge in the main scientific areas of management, and simultaneously a focus and depth in the area of HRM;
2. Relevance to the development of various soft-skills such as oral communication, written communication, time and team management, since the beginning of the study cycle through the existence of Transversal Skills courses;
3. Teaching methodologies in most CUs based on the resolution of practical problems, which enable the development of critical thought in the approach to Human Resources Management issues;
4. Well-defined supervision structure for the course and with proximity, based on a director, which has allowed educational problem solving in its origin;
5. Feedback system for students with systematic hearing, computerized and with confidentiality of responses;
6. Monitoring of school activities in the middle of the semester - to refine the pedagogical processes and promote the effectiveness of each course;
7. The role of yearly boards in the planning of teaching activities and in detecting problems;
8. Valuation of the concept of class in the different courses, endorsing the proximity and cooperation among students. This structure has been enabling greater timetable stability and the increase of social relationships among students, resulting in a significant increase in networking subsequent to course conclusion;
9. Existence of a library with and up-to-date book collection, and which has been able to support the enhancement of curricular works and project development with a good theoretical basis;
10. Existence of databases with scientific articles, enabling the updating of theoretical contents taught in class and the development of students' works;
11. Number of partnerships with international universities, which has been enabling student exchange under the Erasmus program, as well as other bilateral protocols;
12. The relationship between teacher and student either in the classroom or in tutorial sessions is based on high availability and informal communication facilitating scientific and pedagogical accompaniment.
13. Capacity of attracting students with higher grades of entry in EC - ensures greater homogeneity of students with greater learning potential;
14. Number of students who attend international exchange programmes;
15. A culture of improving school performance enhanced by the premium ticket, frequency and degree completion
16. Number of foreign students;
17. The existence of several processes boosting employability developed by IBS' Career Service;
18. High employability level among students concluding the study cycle.

### 8.1.2. Pontos fracos

1. Reduzida focalização na transferência dos outputs de investigação do corpo docente para a sala de aula;
2. O peso das UC's optativas no plano de estudo é baixo, reduzindo a flexibilidade temática do curso;
3. Dificuldade na valorização interna, no quadro da atividade docente, do papel e relevância dos docentes na gestão de programas;
4. Produção científica relevante para efeitos de progressão de carreira é por vezes inconsistente com as necessidades de investigação aplicada à realidade empresarial nacional para suporte de algumas UCs;
5. Número de unidades curriculares optativas resume-se às UCs no âmbito de Competências Transversais;
6. Docentes com tempo limitado para investigação e atividades de produção pedagógica devido à carga administrativa;
7. Taxa de sucesso reduzido de algumas UCs (nomeadamente das áreas de Contabilidade e de Estatística e Análise de Dados).

### 8.1.2. Weaknesses

1. *Reduced focus on the transfer of academic staff research outputs to students;*
2. *The weight of optional courses in the study plan is low, reducing its flexibility;*
3. *Difficulty in internal valuation in the context of teaching, and of the role and relevance of teachers in programme management;*
4. *Relevant scientific production for career progression is sometimes inconsistent with the needs of research applied to the national business reality to support some courses;*
5. *Number of elective courses is only the ones promoted by the transversal skills lab;*
6. *Academic staff with limited time for research and teaching production activities because of the paperwork;*
7. *Relative low success rate of some courses (including the areas of Accounting and Statistics and Data Analysis).*

#### **8.1.3. Oportunidades**

1. *Incremento da exposição empresarial, beneficiando as saídas profissionais e a experiência de aprendizagem;*
2. *Desenvolvimento de conteúdos relacionados com a prestação de serviços de consultoria genérica e especializada - tem sido uma das formas mais eficazes de assegurar a empregabilidade dos estudantes;*
3. *Potencial interno e externo na atração de estudantes decorrente do benefício da reputação institucional decorrente dos processos de acreditação junto da AACSB e da EQUIS;*
4. *Utilização dos processos de acreditação (nacional e internacional) para melhorar as práticas pedagógicas adotadas pelo corpo docente;*
5. *Aproveitamento mais intensivo dos sistemas e plataformas online para a gestão e realização da atividade letiva;*
6. *Desenvolvimento de parcerias com empresas de elevado potencial tecnológico para desenvolvimento de práticas de gestão mais inovadoras ou melhoramento de práticas existentes;*
7. *Estabelecimento de parcerias com empresas de consultoria para desenvolvimento de Knowledge Centers com oferta de respostas inovadoras a problemas específicos;*
8. *Apoio a projetos de empreendedorismo dos estudantes após a sua conclusão de estudos e que possam servir de base de aprendizagem futura;*
9. *Aumento das possibilidades de internacionalização do corpo docente através de lecionação em Universidades estrangeiras e intercâmbio com docentes dessas Universidades para lecionação no ciclo de estudos;*
10. *Estabelecimento de parcerias com empresas orientando investigação aplicada e envolvimento de docentes e estudantes;*
11. *Incremento das parcerias internacionais;*
12. *Aumento das parcerias com empresas, envolvendo atividade de ensino e de investigação;*
13. *Oferta reduzida de licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos por Universidades públicas portuguesas.*

#### **8.1.3. Opportunities**

1. *Increase in professional exposure favoring job opportunities and the apprenticeship experience;*
2. *Development of contents related to generic and specialized consulting service rendering, which has been one of the main ways to assure student employability;*
3. *Internal and external potential in the attraction of students, originated by the benefit of institutional reputation based on the accreditation processes by AACSB and EQUIS;*
4. *Resource to (national and international) accreditation processes so as to improve pedagogical practices adopted by the teaching staff;*
5. *Intensive use of online systems and platforms for the management and implementation of academic activity;*
6. *Development of partnerships with associations and companies within the industry to develop more innovative management practices or improvement of existing practices;*
7. *Establishment of partnerships with consulting agencies for the creation and development of Knowledge Centers offering innovative answers for specific problems;*
8. *Support for students' projects of entrepreneurship after completion of studies, and that could serve as a basis for future learning;*
9. *Increase of academic staff internationalization opportunities through teaching in foreign universities and exchanges with academic staff members from those Universities, who can teach in the study cycle;*
10. *Establishment of partnerships with companies, centering the applied research and the participation of both students and teaching staff;*
11. *Increasing international partnerships;*
12. *Increasing partnerships with companies regarding teaching and research activities;*
13. *Reduced supply of graduates in Human Resources Management for Portuguese public universities.*

#### **8.1.4. Constrangimentos**

1. *Previsível diminuição do número de estudantes no ensino superior;*
2. *Restrições orçamentais às universidades podendo obrigar a aumento da carga docente e a turmas maiores com prejuízo para a qualidade global da experiência de aprendizagem;*
3. *Atuais constrangimentos financeiros e formais à contratação de docentes;*
4. *Diminuição de algumas competências base à entrada do ciclo de estudos, nomeadamente as que se relacionam com o cálculo numérico e da matemática em geral;*
5. *Concorrência de outras instituições, nacionais e internacionais, com potencial de oferta na área;*
6. *Ambiente económico em geral.*

#### **8.1.4. Threats**

1. *Foreseeable decrease in the number of higher education students;*
2. *Budget restrictions to universities, which may increase academic staff workload and the creation of larger classes, damaging the apprenticeship experience's global quality;*
3. *Current financial and formal impediments to new teaching staff employment;*

4. *Decrease of some basic skills on entry the study cycle, including those related to the numerical computation and mathematics in general;*
5. *Competition from other Institutions with offer in the area, both national and international;*
6. *The economic environment in general.*

## **8.2. Proposta de ações de melhoria**

---

### **8.2. Proposta de ações de melhoria**

#### **8.2.1. Ação de melhoria**

- Proposta 1 - Revisão dos atuais suportes pedagógicos e das FUC de forma a integrar novos desenvolvimentos da investigação realizada e atualização da bibliografia de suporte (Ponto Fraco 1);*
- Proposta 2- Aumentar o número de UC's optativas na área científica de recursos humanos e comportamento organizacional que permitam uma atualização dos conteúdos oferecidos (Ponto Fraco 2 e 5);*
- Proposta 3 – Revisão dos conteúdos e dos modelos pedagógicos das UCs de menor sucesso (Ponto Fraco 7);*
- Proposta 4 – Alteração da designação e conteúdos de algumas UCs de forma a adaptar o curso às novas exigências do mercado de trabalho (Ponto Fraco 2, 5 e 7);*
- Proposta 5 - Implementação efetiva dos perfis de especialização por docente e de utilização de licenças sabáticas de forma a aumentar a publicação científica (Ponto Fraco 3, 4 e 6).*

#### **8.2.1. Improvement measure**

- Proposal 1 - Review of current pedagogical supports and syllabus in order to integrate current research developments and update the bibliography of support (Weaknesses 1);*
- Proposal 2- Increase the number of optional courses in the scientific area of human resources and organizational behavior that allow an updating of the contents offered (Weakness 2 and 5);*
- Proposal 3 - Revise the least successful courses in terms of content and pedagogical models (Weaknesses 7);*
- Proposal 4 – Change of the name and contents of some courses in order to adapt the course to the new demands of the labor market (Weaknesses 2, 5 and 7);*
- Proposal 5 - Effective implementation of specialisation profiles by teaching staff members and of sabbatical leaves, so as to enhance scientific publication (Weaknesses 3, 4 and 6).*

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

- Proposta 1 – Prioridade média, tempo de implementação 1 a 2 anos;*
- Proposta 2 – Prioridade elevada, tempo de implementação 1 ano;*
- Proposta 3 – Prioridade elevada, tempo de implementação 1 ano;*
- Proposta 4 – Prioridade elevada, tempo de implementação 1 ano;*
- Proposta 5 – Prioridade média, tempo de implementação 1 a 2 anos.*

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

- Proposal 1 – Medium priority, implementation time is one to two years;*
- Proposal 2 – High priority, implementation time is one year;*
- Proposal 3 – High priority, implementation time is one year;*
- Proposal 4 – High priority, implementation time is one year;*
- Proposal 5 – Medium priority, implementation time is one to two years.*

#### **9.1.3. Indicadores de implementação**

- Proposta 1 - Nº de UCs que integram resultados de investigação efetuada diretamente pelos docentes ou supervisionada por eles no âmbito de programas do 2º e 3º ciclo;*
- Proposta 1 - % de UCs com FUCs com atualizadas ao nível das referências bibliográficas;*
- Proposta 2 - Número de unidades curriculares optativas fora do âmbito de Competências Transversais;*
- Proposta 3 –Taxa de sucesso nos anos lectivos de 2018/2019 nas UC sinalizadas;*
- Proposta 4 –FUCs das UC revistas com novos conteúdos programáticos;*
- Proposta 5 – % de docentes do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional com perfil B (Perfil de investigação) e número de semestre de licenças sabáticas atribuídos anualmente.*

#### **9.1.3. Implementation indicators**

- Proposal 1 - Number of courses that integrate results of research done directly by the teachers or supervised by them in the scope of programs of the 2 nd and 3 rd cycle;*
- Proposal 1 - % of UCs with FUCs with updated bibliographical references;*
- Proposal 2 - Number of optional subjects outside Transversal Competences;*
- Proposal 3-Success rate in the academic years 2018/2019 in the signaled UC;*
- Proposal 4-FUCs of reviewedUC with new programmatic contents;*
- Proposal 5 - % of professors of the Department of Human Resources and Organizational Behavior with profile B (research profile) and number of sabbatical leave assigned annually.*

## 9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

### 9.1. Alterações à estrutura curricular

---

#### 9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

*As alterações propostas ao plano de estudos decorrem da análise SWOT realizada no decorrer do processo de avaliação e das propostas de melhoria desenhadas para fazer face aos pontos fracos identificados. Assim, sugere-se a alteração da designação das UCs de estatística e de análise de dados e dos respetivos conteúdos. A designação genérica das UCs "Análise de dados em Gestão de Recursos Humanos I, II e III, permite transmitir uma continuidade nos conteúdos abordados ao mesmo tempo que salienta a especificidade desta UC para a formação em Gestão de Recursos Humanos. As necessidades de análise de dados de um gestor de recursos humanos são claramente distintas de outras áreas da gestão e essa especificidade deve estar refletida no plano de estudos.*

*A introdução de mais UCs optativas é outra alteração relevante na nova proposta de planos de estudos. Com esta alteração pretende-se introduzir uma maior flexibilização quer nas temáticas oferecidas quer nos percursos formativos dos estudantes.*

*Por fim, considerou-se fundamental a introdução da área científica do Comportamento Organizacional na formação dos gestores de recursos humanos. Até à data os conteúdos estavam de alguma forma diluídos em várias UCs. Com esta alteração, o plano de estudo passa a integrar duas UC na área científica de Comportamento Organizacional.*

#### 9.1. Synthesis of the intended changes and their reasons.

*The proposed changes to the syllabus stem from the SWOT analysis carried out in the course of the evaluation process and the improvement proposals designed to address the weaknesses identified. Thus, it is suggested to change the designation of statistical units and data analysis and their contents. The generic name of the UCs "Data Analysis in Human Resources Management I, II and III, allows to convey a continuity in the contents addressed while emphasizing the specificity of this course for training in Human Resources Management. The data analysis needs of a human resources manager are clearly distinct from other areas of management and this specificity must be reflected in the study plan.*

*The introduction of more elective courses is another relevant change in the new proposal. This change intends to introduce greater flexibility both in the themes offered and in the training paths of students.*

*Finally, it was considered fundamental to introduce the scientific area of Organizational Behavior in the training of human resource managers. To date the content was somehow diluted in several courses. With this change, the study plan will integrate two UC in the scientific area of Organizational Behavior.*

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

---

#### 9.2.

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

<sem resposta>

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

<no answer>

#### 9.2.2. Nova estrutura curricular pretendida / New intended curricular structure

| Área Científica / Scientific Area  | Sigla / Acronym | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Optativos / Optional ECTS* |
|--|-----------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Recursos Humanos / Human Resources                                       | RH / HR         | 66                                 | 6                               |
| Estatística e Análise de Dados / Statistics and Data Analysis            | EAD / SDA       | 18                                 | 0                               |
| Contabilidade / Accounting   | Cont / Acco     | 12                                 | 0                               |
| Gestão Geral / Management  | GG / M          | 12                                 | 0                               |
| Tecnologia, Produção e Operações / Technology, Production and Operations | TPO / TPO       | 12                                 | 0                               |
| Comportamento Organizacional/ Organizational Behavior                    | CO/OB           | 6                                  | 6                               |
| Ciências Jurídicas Empresariais / Enterprise Law                         | CJE / EL        | 6                                  | 0                               |
| Economia / Economics   | Econ / Econ     | 6                                  | 0                               |
| Finanças / Finance   | Fin / Fin       | 6                                  | 0                               |
| Informática Aplicada / Applied Informatics                               | IAp / Apl       | 6                                  | 0                               |
| Marketing / Marketing  | Mkt / Mkt       | 6                                  | 0                               |
| Psicologia / Psychology  | Psi / Psy       | 6                                  | 0                               |
| Competências Transversais / Transversal Skills                           | CT / TS         | 0                                  | 6                               |
| <b>(13 Items)</b>  |                 | <b>162</b>                         | <b>18</b>                       |

### 9.3. Novo plano de estudos

---



### 9.3. Novo Plano de estudos - - 1º Ano

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

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):  
<no answer>

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:  
1º Ano

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:  
1st year

#### 9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units   | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5)                                       |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--|
| Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos I/ Data analysis for Human Resources Management I   | EAD / SDA                             | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=36; T=18; OT=1)             | 6    | Nova Obrigatória / Mandatory   |
| Contabilidade Financeira I / Financial Accounting I  | Cont / Acco                           | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (T=18; PL=36; OT=1)             | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Métodos de Investigação / Research Methods   | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=36; T=18; OT=1)             | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Direito do Trabalho / Labour Law   | CJE / EL                              | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Informática de Gestão/ ICT's for Management  | IAp / Apl                             | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Psicologia Social e das Organizações / Social and Organizational Psychology                        | Psi / Psy                             | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Introdução à Gestão / Fundamentals of Management   | GG / M                                | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (T=18; PL=18; OT=1)             | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos II/ Data Analysis for Human Resources Management II | EAD / SDA                             | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Nova Obrigatória / Mandatory   |
| Contabilidade de Gestão I / Management Accounting I  | Cont / Acco                           | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (T=18; PL=36; OT=1)             | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Optativa em Competências Transversais / Transversal Skills Options                                 | CT / TS                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (PL=54; OT=1)                   | 6    | Optativa – Tempo médio de contacto / Optional - Medium contact hours |

(10 Items)

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

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

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):  
<no answer>

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:  
2º Ano

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:  
2nd year

### 9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units   | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| Análise e Finanças de Empresa / Analysis and Corporate Finance                                       | Fin / Fin                             | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Relações Laborais / Labour Relations   | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos III/ Data Analysis for Human Resources Management III | EAD / SDA                             | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Nova Obrigatória / Mandatory   |
| Desenho de Sistemas de Recompensa e Carreiras / Career and Reward Management                         | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Avaliação de Desempenho / Performance Appraisal  | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Gestão Administrativa de Pessoal / Personal Policies and Regulations                                 | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Comportamento Organizacional / Organizational Behavior   | CO /OB                                | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Nova Obrigatória / Mandatory   |
| Desenvolvimento do Potencial e Gestão da Formação / Human Development and Training                   | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Desenho de Sistemas de Trabalho / Systems of Work Design   | TPO / TPO                             | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Segurança e Saúde no Trabalho / Safety and Health at Work  | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |

(10 Items)

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

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

3º Ano

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

3rd Year

### 9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units   | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5) |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--------------------------------|
| Recrutamento e Seleção / Recruitment and Selection   | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Diagnóstico e Mudança Organizacional / Organizational Diagnosis and Organizational Change        | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Gestão de Conflitos e Negociação / Conflicts Management and Negotiation                          | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Comunicação Organizacional / Organizational Communication  | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 75                                 | 31 (TP=30; OT=1)                   | 3    | Obrigatória / Mandatory        |
| Deontologia e Competências Profissionais em GRH / Deontology and Professional Competences in HRM | RH / HR                               | Semestral / Semester   | 75                                 | 13 (S=12; OT=1)                    | 3    | Obrigatória / Mandatory        |
| Economia de Recursos Humanos e de Emprego / Personnel Economics                                  | Econ / Econ                           | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Gestão da Qualidade / Quality Management   | TPO / TPO                             | Semestral / Semester   | 150                                | 37 (TP=36; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Estratégia Empresarial / Strategic Management  | GG / M                                | Semestral / Semester   | 150                                | 55 (TP=54; OT=1)                   | 6    | Obrigatória / Mandatory        |
| Gestão do Marketing / Marketing Management   | Mkt / Mkt                             | Semestral              | 150                                | 55 (T=18;                          | 6    | Obrigatória /                  |

|  |         |                                       |     |                                   |   |
|--|---------|---------------------------------------|-----|-----------------------------------|---|
| Optativa em Comportamento Organizacional /<br>Organizational Behavior Optional | CO / OB | / Semester<br>Semestral<br>/ Semester | 150 | PL=36;OT=1)<br>37 (TP=36; OT=1) 6 | Mandatory<br>Nova Optativa<br>/Optional |
| Optativa em Recursos Humanos/ Human<br>Resources Optional                      | RH / HR | Semestral<br>/ Semester               | 150 | 37 (TP=36; OT=1) 6                | Nova Optativa<br>/Optional              |

(11 Items)

## 9.4. Fichas de Unidade Curricular

---

### Anexo II - Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos I / Data analysis for Human Resources Management I

#### 9.4.1. Designação da unidade curricular:

*Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos I / Data analysis for Human Resources Management I*

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

*Maria Margarida Guerreiro Martins dos Santos Cardoso - 54h*

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

-

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

*No final do período curricular desta UC, o aluno deverá:*

*OA1. Ter adquirido conhecimentos e competências na análise ou tratamento de informação usando técnicas básicas de estatística descritiva (univariada e bivariada).*

*OA2. Saber utilizar o software SPSS-Statistics para a análise de dados: os estudantes deverão ser capazes de obter e interpretar os resultados do tratamento de informação, nomeadamente no âmbito da Gestão de Recursos Humanos.*

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

*At the end of this learning unit's term, students should:*

*LG1. Have acquired basic knowledge and practical competencies in data analysis using descriptive statistics basic tools (univariate and bivariate).*

*LG2. Know how to use the software SPSS-Statistics to support the data analysis: the students should be able to obtain and interpret data analysis results, namely in the domain of Human Resources Management.*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

##### 1. INTRODUÇÃO

1.1 Fontes de dados e noções básicas de amostragem

1.2 Tipos de escalas

1.3 Dados em SPSS - Introdução

##### 2. REPRESENTAÇÃO DE DADOS UNIVARIADOS

2.1 Tabelas de frequências e gráficos diversos

2.2 Representação de dados univariados em SPSS

##### 3. MEDIDAS DE SUMARIZAÇÃO DE DADOS

3.1. Medidas de localização

3.2. Medidas de dispersão

3.3. Medidas de assimetria e achatamento

3.4. Análise descritiva em SPSS

##### 4. ANÁLISE DE DADOS BIVARIADOS

4.1 Representações tabulares e gráficas

4.2 Coeficientes de correlação

4.3 Regressão linear simples (análise descritiva)

4.4 Análise de dados bivariados em SPSS

##### 5. TRATAMENTO DE SUCESSÕES CRONOLÓGICAS

5.1 Introdução

5.2 Taxa de variação

5.3 Taxa de variação média

5.4 Decomposição de uma sucessão cronológica

5.5 Análise da tendência

5.6 Análise da sazonalidade

5.7 Análise de dados bivariados cronológicos em SPSS

##### 6. INDICADORES RELATIVOS

6.1 Introdução

6.2 Rácios

6.3 Taxas

6.4 Números índices simples

6.5 Mudança de base

#### 9.4.5. Syllabus:

1. INTRODUCTION
  - 1.1 Data Sources and sampling
  - 1.2 Types of Measurement
  - 1.3 Data in SPSS - an Introduction
2. TABULAR AND VISUAL REPRESENTATION OF UNIVARIATE DATA
  - 2.1 Frequency tables graphics
  - 2.2 Representation of univariate data in SPSS
3. DESCRIBING UNIVARIATE DATA
  - 3.1 Measures of tendency
  - 3.2 Measures of variability
  - 3.3 Skewness and kurtosis
  - 3.4 Descriptive analysis in SPSS
4. BIVARIATE DATA ANALYSIS
  - 4.1 Tabular representations and graphics
  - 4.2 Correlation coefficients
  - 4.3 Simple linear regression (descriptive analysis)
  - 4.4 Bivariate data analysis using SPSS
5. TIME SERIES
  - 5.1 Introduction
  - 5.2 Rates of variation
  - 5.3 Average rate of variation
  - 5.4 Time series decomposition
  - 5.5 Analysis of the trend
  - 5.6 Analysis of the seasonality
  - 5.7 Bivariate time series data analysis using SPSS
6. RELATIVE INDICATORS
  - 6.1 Introduction
  - 6.2 Ratios
  - 6.3 Rates
  - 6.4 Simple index numbers
  - 6.5 Index base change

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

*Esta demonstração de coerência decorre da interligação dos conteúdos programáticos com os objectivos de aprendizagem (OA), como a seguir se explicita:*

- OA1 - 1.1 a 1.2; 2.1; 3.1 a 3.3; 4.1 a 4.3; 5.1 a 5.6; 6  
OA2 - 1.3; 2.2; 3.4; 4.4; 5.7

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

*This demonstration of consistency stems from the interconnection between the Program contents and learning goals (LG) as follows:*

- LG1 - 1.1 a 1.2; 2.1; 3.1 to 3.3; 4.1 to 4.3; 5.1 to 5.6; 6  
LG2 - 1.3; 2.2; 3.4; 4.4; 5.7

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

*A maioria das aulas são do tipo teórico-prático incluindo aulas expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência e aulas participativas, com análise e resolução de exercícios práticos para exemplificar a aplicação da teoria.*

*Haverá algumas aulas experimentais em laboratório informático para introdução ao software SPSS e exploração da teoria utilizando casos práticos.*

*O estudo individual será fundamental para atingir os objectivos de aprendizagem.*

*A avaliação periódica exige a presença em 80% das aulas e inclui : 1- trabalho de grupo (usando SPSS), com eventual discussão oral - 35%; 2- Mini-teste com interpretação de outputs de SPSS - 15%; 3- Teste individual (nota mínima de 8 valores) - 50%. A avaliação poderá ser feita através de exame final. A aprovação exige nota mínima de 10 valores (eventual oral para alunos com nota superior a 16 valores). Nota: nas provas podem ser usados calculadora e formulário*

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

*Most classes are theoretical and practical including lectures to present the theoretical frameworks and participative classes where, the analysis and solution of practical exercises illustrate the application of theory.*

*There will be some experimental classes in computer lab for introduction to SPSS software and exploit theoretical knowledge using case studies.*

*The individual study will be essential to achieve the learning objectives.*

*Periodic assessment requires 80% attendance at classes and includes: 1 - group work (using SPSS), with a possible oral examination- 35%; 2 - Mini-test (with interpretation of SPSS outputs) - 15% ; 3 - Test (minimum score of 8 points) -*

50%. The assessment may be done through a final exam . Approval requires a minimum score of 10 points (possible oral examination for students with grades above 16 points). Note: a calculator and a form can be used in the tests.

**9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.**  
*As metodologias de ensino-aprendizagem visam o desenvolvimento das principais competências de aprendizagem dos alunos que permitam cumprir com cada um dos objectivos de aprendizagem.*  
*As aulas expositivas e aulas participativas, são adequadas para os OA1 e OA2*  
*As aulas experimentais em laboratório informático com utilização do software SPSS são particularmente adequadas para OA2.*

**9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.**  
*The teaching-learning methodologies aimed at developing key learning skills that enable students to meet each of the learning objectives.*  
*The lectures and participative classes are appropriate for LG1 and LG2*  
*The experimental classes in computer lab using the SPSS software are particularly suitable for LG2.*

**9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:**  
*St.Aubin, António; Venes, Nuno (2011). Análise de Dados - Aplicações às Ciências Económicas e Empresariais. Verlag Dashofer.*

## **Anexo II - Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos II / Data Analysis for Human Resources Management II**

**9.4.1. Designação da unidade curricular:**  
*Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos II / Data Analysis for Human Resources Management II*

**9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):**  
*Maria João Sacadura Fonseca Calado de Carvalho e Cortinhal - 54h*

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

**9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**  
*OA1: Definir os principais conceitos de teoria de probabilidades, variáveis aleatórias e distribuições estatísticas.*  
*OA2: Utilizar as distribuições teóricas mais importantes no cálculo de probabilidades em problemas nas áreas da Economia e Gestão.*  
*OA3: Compreender as distribuições amostrais teóricas mais importantes na realização de inferência estatística em problemas nas áreas da Economia e Gestão.*  
*OA4: Identificar e aplicar métodos de estimação no âmbito de problemas aplicados à Economia e Gestão.*

**9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:**  
*LG1: Define the main concepts of probabilities, random variables and statistical distributions.*  
*LG2: Utilize the most important theoretical distributions to calculate probabilities within the scope of the decision making process in Economics and Management.*  
*LG 3: Understand the most important sampling distributions to make inferential statistics in the scope of Economics and Management problems.*  
*LG4: Identify and utilize estimation methods within a scope of Economics and Management problems.*

**9.4.5. Conteúdos programáticos:**  
*CP 1: Teoria das probabilidades: revisões e teorema da probabilidade total e fórmula de Bayes.*  
*CP 2: Variáveis aleatórias (funções de variáveis aleatórias e seus parâmetros).*  
*CP 3: Principais distribuições teóricas de variáveis aleatórias discretas e contínuas.*  
*CP 4: Distribuições Amostrais teóricas. Distribuições das estatísticas mais importantes e aplicação da estatística univariada e bivariada a partir de uma amostra aleatória com dados primários.*  
*CP 5: Estimação de parâmetros: pontual e por intervalos (IC para média, proporção, diferença de médias e variância).*

**9.4.5. Syllabus:**  
*CP 1: Probability theory.*  
*CP 2: Random variables (functions of random variables and its parameters).*  
*CP 3: Main theoretical distributions for discrete and continuous random variables.*  
*CP 4: Sampling distributions. Sampling distributions for the most important statistics, and usage of univariate and bivariate statistics for analysing and summarizing random samples with primary data.*  
*CP 5: Parameter estimation: point estimation and interval estimation (CI for the mean, proportion, means' difference and variance).*

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

OA1 - CP1, CP2, CP3, CP4  
OA2 - CP3  
OA3 - CP4  
OA4 - CP4, CP5

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

LG1 - CP1, CP2, CP3, CP4  
LG2 - CP3  
LG3 - CP4  
LG4 - CP4, CP5

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

ME1: *Expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência.*  
ME2: *Participativas, com análise e resolução de exercícios práticos.*  
ME3: *Auto-estudo relacionado com o trabalho autónomo do aluno, tal como consta no planeamento das aulas.*

*Avaliação periódica: 1-teste intermédio+frequência (pesos: 40% e 60%) 2-nota mínima de 8 valores em cada teste;3-presença em, pelo menos, 80% das aulas;4-uma inscrição prévia nos testes. O processo de inscrição será detalhado pelo docente, em sala de aula.*

*Avaliação por exame: Teste escrito (100%).*

*Os estudantes abrangidos pelo "Regulamento Interno para Estudantes com Estatutos Especiais" devem contactar o docente.*

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

LM1: *Expositional, to the presentation of the theoretical frames.*  
LM2: *Participative, with analysis and resolution of application exercises.*  
LM3: *Self-study, related with autonomous work by the student, as it is contemplated in the class planning.*

*Periodic evaluation: 1-midterm test+ final test (weights 40% and 60%);2-minimum grade of 8 in each written evaluation;3-attendance at least equal to 80% of the classes;4-pre-registration for each test. Details about how and when to apply will be given in classes.*

*Evaluation by exam: Written test(100%).*

*Students that fall under the "Regulamento Interno para Estudantes com Estatutos Especiais" must contact the teacher.*

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

ME1 - Todos os OA  
ME2 - OA2, OA3, OA4  
ME3 - todos os OA

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

LM1 - all LG's  
LM2 - LG2, LG3, LG4  
LM3 - all LG's

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

*Anderson, D., Sweeney, J., Williams, T., Camm, J. (2013). Statistics for Business and Economics. Mason: South Western CENGAGE learning.*

*Reis, E. et al. (2007) Estatística Aplicada (Vol. 1), 5ª ed., Lisboa: Sílabo.*

*Reis, E. et al. (2011) Estatística Aplicada (Vol. 2), 5ª ed., Lisboa: Sílabo.*

**Anexo II - Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos III /Data Analysis for Human Resources Management III**

**9.4.1. Designação da unidade curricular:**

*Análise de Dados em Gestão de Recursos Humanos III /Data Analysis for Human Resources Management III*

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

*Graça Maria Santos Trindade - 54h*

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

-

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

OA1: *Identificar os principais conceitos de estatística relevantes na análise de dados*  
OA2: *Seleccionar o método de análise de dados adequado ao problema, objectivo e tipo de dados*  
OA3: *Interpretar os resultados obtidos da análise de dados*  
OA4: *Utilizar o software IBM SPSS Statistics para realizar análises estatísticas*

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

*LG1: Identify the main statistical concepts with relevance in data analysis*

*LG2: Select the appropriate method of data analysis, given the problem under analysis, the objective and the data type*

*LG3: Interpret the results obtained from the data analyses that were conducted*

*LG4: Use the statistical package IBM SPSS Statistics to perform statistical analysis*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

*CP1: Tipos de dados e de fontes de dados*

*CP2: Análise descritiva e exploratória dos dados: tabelas, gráficos, medidas descritivas*

*CP3: Distribuições amostrais teóricas*

*CP4: Intervalos de confiança: média*

*CP5: Testes de hipóteses paramétricos: teste t para uma média; teste t para duas médias (amostras independentes e emparelhadas); análise de variância simples; testes de comparação múltipla*

*CP6: Testes de hipóteses não-paramétricos: teste de ajustamento de Kolmogorov-Smirnov/Shapiro Wilk; teste de independência do Qui-Quadrado; teste de Mann-Whitney; teste de Kolmogorov-Smirnov para dois grupos; teste de Wilcoxon (amostras emparelhadas); teste de Kruskal-Wallis.*

*CP7: Análise em Componentes Principais*

*CP8: Análise de clusters*

#### 9.4.5. Syllabus:

*CP1: Types of data and data sources*

*CP2: Descriptive and exploratory analysis: tables, graphs, descriptive statistics.*

*CP3: Theoretical sampling distributions*

*CP4: Confidence intervals: mean*

*CP5: Parametric hypothesis tests: one-sample t-test; independent samples t-test, paired samples t-test; one-way anova; post-hoc tests*

*CP6: Non-parametric hypothesis tests: Kolmogorov-Smirnov/Shapiro Wilk goodness of fit test; independence chi-square test; Mann-Whitney test; Kolmogorov-Smirnov test (two samples); Wilcoxon test (paired samples); Kruskal-Wallis test.*

*CP7: Principal Component Analysis.*

*CP8: Cluster analysis.*

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

*OA1 - CP1, 2, 3*

*OA2 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

*OA3 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

*OA4 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

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

*LG1 - CP1, 2, 3*

*LG2 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

*LG3 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

*LG4 - CP 4, 5, 6, 7, 8*

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

*A metodologia de ensino-aprendizagem (ME) inclui três componentes:*

*ME1: Expositivas para apresentação dos quadros teóricos de referência*

*ME2: Experimentais em laboratório com desenvolvimento e exploração de modelos em computador*

*ME3: Auto-estudo, relacionadas com o trabalho autónomo do aluno, tal como consta no Planeamento das Aulas*

*Avaliação periódica:*

*- Frequência (peso de 60%) e nota mínima de 9 valores;*

*- Dois exercícios a realizar em aula, com peso 20% cada e ambos com nota mínima de 9 valores.*

*A avaliação contínua exige a presença em pelo menos 80% das aulas*

*Avaliação por exame:*

*Teste escrito (peso de 60%) e exercício prático de SPSS (peso de 40%) e ambos com nota mínima de 9 valores.*

*Aprovação:*

*Em qualquer tipo de avaliação, o estudante será aprovado desde que a média final seja igual ou superior a 10 valores.*

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

*The teaching-learning methodology (LM) includes three different components:*

*LM1: Expository to present the theoretical reference frames*

*LM2: Experimental laboratory with development and operation of computer models*

*LM3: Self-study, related with autonomous work by the student, as is contemplated in the Class Planning*

*Periodic evaluation:*

*- Frequency with weight of 60% and minimum grade of 9 values;*

*- Two exercises in class, weighing 20% each and with a minimum grade of 9 values.*

*Continuous evaluation requires attendance in at least 80% of classes*

*Final evaluation:*

*Written exam (weighing 60%) and practical (SPSS) exam (40% weight) with a minimum grade of 9 points.*

*Approval:*

*In any type of assessment, the student will be approved as long as the final average is equal to or greater than 10 points.*

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

*ME1- OA1, 2, 3*

*ME2- OA4*

*ME3- OA1, 2, 3, 4*

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

*LM1- LG1, 2, 3*

*LM2- LG4*

*LM3- LG1, 2, 3, 4*

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

*1. Hair Jr et al., Multivariate data analysis: a global perspective, 2010.*

*2. Paul Newbold, William Carlson and Betty Thorne, Statistics for Business and Economics, 2009.*

**Anexo II - Comportamento Organizacional / Organizational Behavior**

**9.4.1. Designação da unidade curricular:**

*Comportamento Organizacional / Organizational Behavior*

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

*Sílvia Costa Agostinho da Silva - 36h*

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

-

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

*1 - Reconhecer a complexidade dos factores determinantes do comportamento organizacional*

*2 - Identificar as diferentes atitudes face ao trabalho e as suas consequências para a eficácia organizacional*

*3 - Explicar os processos motivacionais que ocorrem em contexto organizacional*

*4 - Caracterizar a especificidade dos processos de trabalho em grupo e daí retirar inferências práticas*

*5 - Descrever o modo como factores macro-organizacionais afectam o comportamento individual nas organizações*

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

*1 - Recognize the complexity of the determinants of organizational behavior*

*2 - Identify the different attitudes towards work and its consequences for organizational effectiveness*

*3 - Explain the motivational processes that occur in organizational context*

*4 - Characterize the specificity of organizational groupwork processes and draw practical inferences from it*

*5 - Describe how macro-organizational factors affect individual behavior in organizations*

**9.4.5. Conteúdos programáticos:**

*O estudo dos factores humanos na gestão: níveis de análise e dinâmica do comportamento organizacional*

**1. Nível individual**

*- Diferenças individuais: personalidade e aptidões*

*- Emoções, stress e bem-estar subjectivo no trabalho*

*- Atitudes face ao trabalho: satisfação, preconceito e discriminação.*

*- A motivação nas organizações: estabelecimentos objectivos e auto-eficácia*

**2. Nível Grupal**

*- Equipas e grupos de trabalho*

*- Tipos de equipas nas organizações*

*- Formatos de trabalho de equipa e dinâmica dos grupos.*

*- Processos de tomada de decisão individual e grupal*

**3. Factores macro organizacionais**

*- Características da estrutura e comportamento nas organizações*

*- As configurações organizacionais*

*- A cultura organizacional*

*- Poder e influência nas organizações*

**4. Factores contextuais**

*- Dependência de recursos; inovações tecnológicas*

*- Envoltente e processos de mudança organizacional*



#### 9.4.5. Syllabus:

*The study of human factors in management: levels of analysis and dynamics of organizational behavior*

##### 1. Individual level

- Individual differences: personality and aptitudes
- Emotions, stress and subjective well-being at work
- Attitudes towards work: satisfaction, prejudice and discrimination.
- Motivation in organizations: goal-setting and self-efficacy

##### 2. Group level

- Teams and working groups
- Types of teams in organizations
- Formats of teamwork and group dynamics.

##### 3. Macro-organizational factors

- Characteristics of the structure and behavior in organizations
- The organizational settings
- The organizational culture
- Power and influence in organizations

##### 4. Contextual factors

- The resource dependence
- Context and organizational change processes

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

*Nesta UC todos os objectivos de aprendizagem (OA) são concretizados em conteúdos do programa. Desta forma, as relações seguintes demonstram essa coerência:*

*OA1 e OA2 -1. Nível individual - Diferenças individuais: personalidade e aptidões; Emoções, stress e bem-estar subjectivo no trabalho; Atitudes face ao trabalho: satisfação, preconceito e discriminação; implicação organizacional. OA3 1. Nível individual - A motivação nas organizações: estabelecimentos objectivos e auto-eficácia. OA4 2. Nível Grupal - Equipas e grupos de trabalho; Tipos de equipas nas organizações; formatos de trabalho de equipa e dinâmica dos grupos; de tomada de decisão individual e grupal. OA 5 - 3. Factores macro organizacionais - características da estrutura e comportamento nas organizações; as configurações organizacionais; a cultura organizacional; poder e influência nas organizações; 4. Factores contextuais - A dependência de recursos; envolvente e processos de mudança organizacional.*

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

*In all this unity learning goals (LG) are achieved in the program content. Thus, the following relationships demonstrate such consistency:*

*LG1 and LG2 -1. Individual Level - Individual differences: personality and skills, emotions, stress and subjective well-being at work; Attitudes to work: satisfaction, prejudice and discrimination, organizational involvement. LG3 -1. Individual level - Motivation in organizations: establishments objectives and self-eficácia. LG4 - 2. Level Group - Teams and working groups, types of teams in organizations; teamwork formats and group dynamics, individual and group decision making. LG 5- 3. macro-organizational characteristics of the structure and behavior in organizations, organizational configurations; acultura organization, power and influence in organizations; 4. Contextual Factors - Dependence on resources, environment and organizational change processes.*

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

*Exposições e debates*

*Análise e discussão de casos / realização de exercícios em subgrupos.*

*Instrumentos de avaliação e ponderações: Trabalho de grupo com apresentação na aula (35%); Teste (65%). A avaliação pressupõe um grau de assiduidade superior a 80%. Para acesso ao teste é necessário uma classificação mínima de 10 valores no trabalho de grupo. No apuramento da classificação final é necessário que a classificação mínima no teste seja de 7.5 valores.*

*Avaliação por exame: Teste escrito (100%).*

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

*Lectures and debates*

*Analysis and discussion of cases / exercises in subgroups.*

*Evaluation tools and weights: Group work (35%) with presentation in class; Test (65%). Evaluation assumes a degree of attendance of 80% at least. Accessing the test entails a minimum grade of 10 in group work. In calculating the final grade a minimum test grade of 7.5 is required.*

*Evaluation by exam: Written test (100%).*

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

*A aparente familiaridade dos estudantes com alguns dos tópicos justifica que muito do trabalho pedagógico parta da sua reflexão em pequenos grupos. A realização de breves exercícios de resolução de problemas envolvendo os pontos-chave do programa permitirá que os estudantes infiram as consequências práticas para o domínio da gestão. Ligação explícita entre as Metodologias de ensino e os objectivos de aprendizagem (OA):*

*Metodologias de ensino-aprendizagem expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência - OA1, OA2, OA3, e OA5;*

*Metodologias de ensino-aprendizagem participativas, com análise e resolução de exercícios práticos -- OA3, OA4, ; Metodologias de ensino-aprendizagem participativas, com análise e discussão de casos de estudo, e textos de apoio e leitura - OA4, OA5.*

*Metodologias de ensino-aprendizagem activas, com realização de trabalhos individuais e de grupo - OA1, OA2, OA4. Auto-estudo, inserido no trabalho autónomo do estudante, tal como consta no Planeamento das Aulas - Transversal a todos os AO.*

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

*The apparent familiarity of students with some of the topics justifies the fact that much of the pedagogical work starts from their reflection into small groups.*

*Carrying out brief exercises to solve problems involving the key points of the program will allow students to infer some practical consequences for the field of management.*

*Explicit links between teaching/learning methods and learning goals (LG):*

*Learning-Teaching Methodologies to present the expositive Theoretical frameworks - LG1, LG2, LG3, and LG5;*

*Participative Learning-Teaching Methodologies focused on analysis and solution of practical exercises - LG3, LG4*

*Participative Learning-Teaching Methodologies centered on the analysis and discussion of case studies, handouts and reading - LG4, LG5.*

*Active Learning-Teaching Methodologies focused on individual and group assignments. - LG1, LG2, LG4*

*Self-study inserted into the student's independent work, the Sep Oct Lessons in Planning - Transversal to all LGs.*

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

*Ferreira, J.M.C., Neves, J., & Caetano, A. (Coord.) (2011). Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Escolar Editora.*

*Landy, F. J., & Conte, J. M. (2017). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons.*

*Miner, J. B. (2006). Organizational behavior. New York: M. E. Sharpe.*

*Neck, C.P., Houghton, J.D. & Murray, E.L. (2016) Organizational behavior : a critical-thinking approach. Thousand Oaks : Sage.*

*Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (Eds.) (2003). Motivation and work behavior, 7th ed. Boston: McGraw-Hill.*

*Robbins, S. & Judge T. (2012). Organizational Behavior - 15Th Edition. Edinburghgate, Harlow: Pearson Education.*

*Schermerhorn, J. R., Osborn R. N, Uhl-Bien, M. & Hunt J. G. (2012). Organizational Behavior, 12th Edition: International Student Version. New York: John Wiley & Sons.*

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

---

### **Anexo III**

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

*<sem resposta>*

#### **9.5.2. Ficha curricular de docente:**

*<sem resposta>*