

ACEF/1213/20612 — Guião para a auto-avaliação

Caracterização do ciclo de estudos.

A1. Instituição de Ensino Superior / Entidade Instituidora:

Instituto Politécnico De Tomar

A1.a. Outras Instituições de Ensino Superior / Entidades Instituidoras:

A2. Unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.):

Escola Superior De Gestão De Tomar

A3. Ciclo de estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A3. Study cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A4. Grau:

Licenciado

A5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (n.º e data):

2.ª Série n.º 56 de 21 de Março de 2011

A6. Área científica predominante do ciclo de estudos:

Recursos Humanos

A6. Main scientific area of the study cycle:

Human Resources

A7.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos (3 algarismos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF):

345

A7.2. Classificação da área secundária do ciclo de estudos (3 algarismos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável:

<sem resposta>

A7.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos (3 algarismos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável:

<sem resposta>

A8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau:

180

A9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006, de 26 de Março):

3 anos - Seis Semestres

A9. Duration of the study cycle (art.º 3 DL-74/2006, March 26th):

3 years - Six Semesters

A10. Número de vagas aprovado no último ano lectivo:

35

A11. Condições de acesso e ingresso:

*Acesso por preferências regionais: (50% das vagas) Castelo Branco, Leiria, Portalegre, Santarém.
Ingresso por uma das seguintes provas: 04 Economia, 09 Geografia, 17 Matemática aplicada às Ciências Sociais.*

A11. Entry Requirements:

*Access by regional preferences: (50% of places), Castelo Branco, Leiria, Portalegre, Santarem.
Ingress by one of the following proofs: 04 Economics, 09 Geography, 17 Maths for Social Sciences.*

A12. Ramos, opções, perfis...

Pergunta A12

A12. Ramos, opções, perfis, maior/menor ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável):

Não

A12.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ... (se aplicável)

A12.1. 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 cycle (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):

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

<sem resposta>

A13. Estrutura curricular

Mapa I -

A13.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A13.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A13.2. Grau:

Licenciado

A13.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A13.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A13.4. Áreas científicas e créditos que devem ser reunidos para a 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 Optativos / Optional ECTS*
Psicologia / Psychology	P / P	22	5
Recursos Humanos / Human Resources	RH / HR	88	0
Direito / Law	D / L	15	0

Economia / Economics	E / E	10	0
Matemática / Maths	M / Mat	20	0
Técnicas de Informação e Comunicação / Information and Communication Technologies	TIC / ICT	5	5
Marketing	MKT / MKT	5	0
Gestão / Management	G / M	5	0
Financeira / Financial	F / F	5	0
Línguas / Languages	L / L	0	5
Contabilidade / Accounting	C / A	0	5
(11 Items)		175	20

A14. Plano de estudos

Mapa II - - 1.º Ano / 1.º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

1.º Ano / 1.º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

1st Year / 1st Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Matemática para as Ciências Sociais / Mathematics for the Social Sciences I	M / Mat	Semestral / Semester	135	T:30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações / No comments
Metodologias de Investigação em Ciências Humanas / Research Methodologies in Human Sciences	P / P	Semestral / Semester	135	T: 30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações / No comments
Aplicações Informáticas / Computer Applications	TIC / ITC	Semestral / Semester	135	T: 30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações / No comments
Psicologia / Psychology	P / P	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT: 15	5	sem observações / No comments
Economia Política / Political Economy	E / E	Semestral / Semester	135	T. 30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações / No comments
Princípios Gerais do Direito / Fundamentals of Law	D / L	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT: 15	5	sem observações / No comments
(6 Items)						

Mapa II - - 1.º Ano / 2.º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

1.º Ano / 2.º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

1st Year / 2nd Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
História e Teoria da Gestão dos Recursos Humanos / Human Resources Management History and Theories	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT:15	5	sem observações/ No comments
Matemática para as Ciências Sociais II / Mathematics for Social Sciences II	M / M	Semestral / Semester	135	T: 30 PL:30 OT: 15	5	sem observações/ No comments
Psicologia Social / Social Psychology	P / P	Semestral / Semester	135	TP:60 OT: 15	5	sem observações/ No comments
Economia do Trabalho / Labour Economics	E / E	Semestral / Semester	135	T: 30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações/ No comments
Direito do Trabalho / Labour Law	D / L	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT: 15	5	sem observações/ No comments
Opção a definir pelo Conselho Científico no início de cada ano/ Option defined by the Scientific Comitee in each year (6 Items)	L/G/C/TIC/P	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	Opção/Optative

Mapa II - - 2.º Ano / 1.º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

2.º Ano / 1.º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

2nd Year / 1st Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan						
Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Estatística para as Ciências Sociais / Statistics for Social Sciences	M / M	Semestral / Semester	135	T: 30 PL: 30 OT: 15	5	sem observações / No comments
Direito Comunitário / Community Law	D / L	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT:15	5	sem observações / No comments
Gestão Administrativa e Auditoria de Recursos Humanos / Audit and Administrative Human Resources Management	RH / HR	Semestral / Semester	162	TP: 75 OT:15	6	sem observações / No comments
Ergonomia / Ergonomics	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT: 15	5	sem observações / No comments
Psicologia do Consumidor	P / P	Semestral / Semester	108	TP: 60 OT: 15	4	sem observações / No comments
Introdução às Finanças / Financial Principles	F / F	Semestral / Semester	135	TP: 60 OT: 15	5	sem observações / No comments
(6 Items)						

Mapa II - - 2º Ano / 2º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

2º Ano / 2º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

2nd. Year / 2nd. Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan						
Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)

Estatística não Paramétrica / Non Parametric Statistics	M / M	Semestral / Semester	135	T: 30 PL:30 OT:15	5	sem observações / No comments
Gestão de Competências e Avaliação de Desempenho / Skills Management and Performance Evaluation	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	sem observações / No comments
Gestão Multicultural	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	sem observações / No comments
Cultura e Comunicação Organizacional / Organizational Communication and Culture	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	sem observações / No comments
Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho / Health, Hygiene and Labour Safety	RH / HR	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	sem observações / No comments
Planeamento Estratégico / Strategic Planning	G / M	Semestral / Semester	135	TP:60 OT:15	5	sem observações / No comments
(6 Items)						

Mapa II - - 3º Ano / 1º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

3º Ano / 1º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

3rd. Year / 1st. Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Métodos de Formação / Training Methods	RH / HR	Semestre / Semester	162	T: 15 PL:45 OT:15	6	sem observações / No comments
Liderança e Gestão de Equipas / Leadership and Team Management	RH / HR	Semestre / Semester	162	TP: 60 OT:15	6	sem observações / No comments
Recrutamento e Selecção / Selection and Recruitment	RH / HR	Semestre / Semester	135	TP: 60 OT:15	5	sem observações / No comments
Desenvolvimento Organizacional / Organizational Development	RH / HR	Semestre / Semester	135	TP: 60 OT:15	5	sem observações / No comments
Estudos de Mercado e Opiniões	MKT / MKT	Semestre / Semester	135	TP: 60 OT:15	5	sem observações / No comments
Ética, Deontologia e Responsabilidade Social / Ethics, Deontology and Social Responsibility	RH / HR	Semestre / Semester	81	T: 45 OT:15	3	sem observações / No comments
(6 Items)						

Mapa II - - 3º Ano / 2º Semestre

A14.1. Ciclo de Estudos:

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A14.1. Study Cycle:

Human Resources Management and Organizational Behaviour

A14.2. Grau:

Licenciado

A14.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)

<sem resposta>

A14.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)

<no answer>

A14.4. Ano/semestre/trimestre curricular:

3º Ano / 2º Semestre

A14.4. Curricular year/semester/trimester:

3rd. Year / 2nd. Semester

A14.5. Plano de estudos / Study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Metodologias Activas de Formação / Active Training Methods	RH / HR	Semestre / Semester	135	T:30 PL:30 OT:15	5	sem observações / No comments
Seminário: Criatividade e Inovação / Semina: Inovation and Creativity	P / P	Semestre / Semester	81	S:45 OT:15	3	sem observações / No comments
Gestão de Conflitos e Negociação / Negotiation and Conflict Management	RH / HR	Semestre / Semester	162	TP:60 OT:15	6	sem observações / No comments
Projecto Integrado de Recursos Humanos / Human Resources Integrated Project	RH / HR	Semestre / Semester	162	T:30 PL:30 OT:15	6	sem observações / No comments
Estágio	RH/HR	Semestre/Semester	270	OT: 10	10	sem observações/ No comments
(5 Items)						

Perguntas A15 a A16

A15. Regime de funcionamento:

Diurno

A15.1. Se outro, especifique:

Não aplicável

A15.1. If other, specify:

Not available

A16. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos (a(s) respectiva(s) Ficha(s) Curricular(es) deve(m) ser apresentada(s) no Mapa VIII)

Maria Fernanda Pires Aparicio

A17. Estágios e Períodos de Formação em Serviço

A17.1. Indicação dos locais de estágio e/ou formação em serviço

Mapa III - Protocolos de Cooperação

Mapa III - Barrinho Transportes, S.A.

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Barrinho Transportes, S.A.

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Alexandra Marques - Barrinho Transp., SA.pdf](#)

Mapa III - Talenter

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Talenter

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Ana Cardoso - Talenter.pdf](#)

Mapa III - Santa Casa da Misericórdia de Figueiró dos Vinhos

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Santa Casa da Misericórdia de Figueiró dos Vinhos

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Ana Furtado - Santa Casa Mis. Figueiró dos Vinhos.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal de Vila de Rei

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Vila de Rei

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Ana Santos - CM Vila de Rei.pdf](#)

Mapa III - CIRE

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

CIRE

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Áurea Tavares - CIRE.pdf](#)

Mapa III - InCentea

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

InCentea

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Bianca Simões - InCentea.pdf](#)

Mapa III - Stanton Chase

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Stanton Chase

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Carla Bértolo - Stanton Chase.pdf](#)

Mapa III - LUSO TEMP

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

LUSO TEMP

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Carla Duarte - LUSO TEMP.pdf](#)

Mapa III - Colégio de Nossa Senhora de Fátima

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Colégio de Nossa Senhora de Fátima

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Cassandra Vieira - Colégio NS de Fátima.pdf](#)

Mapa III - Vitor Francisco, Indústria e Comércio de Mobiliário, Lda

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Vitor Francisco, Indústria e Comércio de Mobiliário, Lda

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Cátia Costa - Victor Francisco.pdf](#)

Mapa III - SMAS

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

SMAS

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Cláudia Silva - SMAS.pdf](#)

Mapa III - Centro Social Paroquial SA dos Riachos

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Centro Social Paroquial SA dos Riachos

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Danielle Ferro - Centro Social Paroquial SA Riachos.pdf](#)

Mapa III - Ertek

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Ertek

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Élia Silva - Ertek.pdf](#)

Mapa III - Tempo Team Recursos Humanos

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Tempo Team Recursos Humanos

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Elisabete Marramaque - Tempo-Team Recursos Humanos.pdf](#)

Mapa III - Adecco Portugal

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Adecco Portugal

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Eunice Luís - adecco Portugal.pdf](#)

Mapa III - Silicalia Portugal

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Silicalia Portugal

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Filipa Vital - Silicalia Portugal.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal de Setúbal

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Setúbal

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Joana Andrade - CM Setúbal.pdf](#)

Mapa III - SMAS de Tomar

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

SMAS de Tomar

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Joana Costa - SMAS Tomar.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal da Lourinhã

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal da Lourinhã

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Joana Filipe - CM Lourinhã.pdf](#)

Mapa III - GESPÉRITOS

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

GESPÉRITOS

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Joana Lourenço - GESPÉRITOS.pdf](#)

Mapa III - Telcabo

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Telcabo

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Maria Melo - Telcabo.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Maria Oliveira - Município VN da Barquinha.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal de Abrantes

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Câmara Municipal de Abrantes

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Marta Nascimento - CM Abrantes.pdf](#)

Mapa III - Administração do Porto de Sines

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Administração do Porto de Sines

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Rita Almeida - APS.pdf](#)

Mapa III - Centro de Reabilitação e Integração Torrejano

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Centro de Reabilitação e Integração Torrejano

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Rita Chora - Centro de Reabilitação e Integração Torrejano.pdf](#)

Mapa III - Ertek

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Ertek

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Rita Silva - Ertek.pdf](#)

Mapa III - F. Luís, Gestão e Contabilidade

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
F. Luís, Gestão e Contabilidade

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Sofia Fernandes - F Luís, Gestão e Contabilidade.pdf](#)

Mapa III - COFIDOC

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
COFIDOC

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Sofia Lopes - Cofidoc.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal de Abrantes

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Câmara Municipal de Abrantes

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Susana Antunes - CM Abrantes.pdf](#)

Mapa III - Sublitempo

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:
Sublitempo

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):
[A17.1.2._Protocolo aluna Teresa Alves - Sublitempo.pdf](#)

Mapa III - Trincanela

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Trincanela

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Vanda Gonçalves - Trincanela.pdf](#)

Mapa III - Associação Cultural Cantar Nosso

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Associação Cultural Cantar Nosso

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Vanessa Ramos - Associação Cultural Cantar Nosso.pdf](#)

Mapa III - Associação Humanística dos Bombeiros Voluntários de Constancia

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Associação Humanística dos Bombeiros Voluntários de Constancia

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluna Vera Sá - Ass. Humanística Bombeiros Vol. Constância.pdf](#)

Mapa III - JJMEsperança

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

JJMEsperança

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluno Bruno Cordeiro - JJM Esperança.pdf](#)

Mapa III - REFER

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

REFER

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluno José Lopes - REFER.pdf](#)

Mapa III - Hipermercado Modelo de Tomar

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Hipermercado Modelo de Tomar

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluno Pedro Silva - Hipermercado Modelo de Tomar.pdf](#)

Mapa III - Câmara Municipal das Caldas da Rainha

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Câmara Municipal das Caldas da Rainha

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluno Rodrigo Filipe - CM Caldas da Rainha.pdf](#)

Mapa III - Interiman

A17.1.1. Entidade onde os estudantes completam a sua formação:

Interiman

A17.1.2. Protocolo (PDF, máx. 100kB):

[A17.1.2._Protocolo aluno Sérgio Neves - Interiman.pdf](#)

Mapa IV. Mapas de distribuição de estudantes

A17.2. Mapa IV. Plano de distribuição dos estudantes pelos locais de estágio.(PDF, máx. 100kB)

Documento com o planeamento da distribuição dos estudantes pelos locais de formação em serviço demonstrando a adequação dos recursos disponíveis.

[A17.2._Distribuição dos estudantes pelo local de estágio.pdf](#)

A17.3. Recursos próprios da instituição para acompanhamento efectivo dos seus estudantes no período de estágio e/ou formação em serviço.

A17.3. Indicação dos recursos próprios da instituição para o acompanhamento efectivo dos seus estudantes nos estágios e períodos de formação em serviço.

Durante os estágios os supervisores do curso, escolhidos pelos alunos, efetuam visitas aos locais de estagio para acompanhamento do estagiário. O supervisor e o estudante definem o plano de estágio antes do inicio do estágio e a adequação dos objetivos do mesmo aos objetivos da organização de acolhimento do estagiário. No final do estágio é realizada uma reunião, com o supervisor da organização e o aluno, para um balanço final cujo objetivo é estabelecer um plano de desenvolvimento individual do estagiário e recolha de sugestões de melhoria do plano de estudos do curso. Para além disso, durante o periodo de estágio, os alunos são apoiados administrativamente pelo secretariado do curso. Existem igualmente meios de comunicação personalizada como o email e os contatos video ou telefonicos através de telemovel ou do skype.

A17.3. Indication of the institution's own resources to effectively follow its students during the in-service training periods.

During the training period the chosen supervisors visit the training places for mentoring the trainee. The pupil and the supervisor establish the training plan and adapting it to reception organization goals and needs before the training take place. In the end of training period, there is a interview with the organization supervisor and the pupil, with the intention to establish a development plan for the trainee, and also take suggestions for plan of studies improvement. During the training period the pupils are supported by the course secretariat. There are also meanings of personalized communication as the e-mail, phone calls, video contacts or using the Skype.

A17.4. Orientadores cooperantes

A17.4.1. Normas para a avaliação e selecção dos elementos das instituições de estágio responsáveis por acompanhar os estudantes (PDF, máx. 100kB).

A17.4.1. Normas para a avaliação e selecção dos elementos das instituições de estágio responsáveis por acompanhar os estudantes (PDF, máx. 100kB)

Documento com os mecanismos de avaliação e selecção dos monitores de estágio e formação em serviço, negociados entre a instituição de ensino e as instituições de formação em serviço.

[A17.4.1._Regulamento de Estágios ESGT \(sem anexos\).pdf](#)

Mapa V. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (para ciclos de estudos de formação de professores).

A17.4.2. Mapa V. Orientadores cooperantes de estágio e/ou formação em serviço (para ciclo de estudos de formação de professores) / Map V. External supervisors responsible for following the students' activities (only for teacher training study cycles)

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

<sem resposta>

Pergunta A18 e A19

A18. Observações:

180 Créditos ECTS distribuídos por 6 Semestres curriculares (3 anos), cada um com 40 Semanas de estudo por ano, a tempo inteiro (20 semanas por semestre). 1620 Horas Totais de estudo por ano (27 Horas Totais de estudo por cada Crédito do ECTS). A estrutura curricular do curso contempla 6 unidades curriculares obrigatorias por semestre, à excepção do segundo semestre do primeiro ano que inclui uma unidade curricular optativa que poderá

ser das seguintes áreas: linguas, contabilidade, tecnologias de informação e comunicação, psicologia. Durante o 3.º ano os alunos realizarão, obrigatoriamente, um estágio curricular, na área de recursos humanos, com a duração de 270 horas, contemplando 10 créditos.

A18. Observations:

180 ECTS credits distributed by 6 full-time curricular semesters (3 years), each with 40 weeks per year, i.e. 20 weeks per semester totalling 1620 workload hours per year (each ECTS credit corresponds to 27 workload hours). The course structure includes 6 compulsory course units per semester except for the second semester of the first year which includes an optional course unit belonging to one of the following fields: languages, accounting, information and communication technologies, psychology. During the third year the students must undertake a compulsory placement period in the area of human resources with the duration of 270 hours corresponding 10 ECS credits.

A19. Participação de um estudante na comissão de avaliação externa

A Instituição põe objecções à participação de um estudante na comissão de avaliação externa?

Não

1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

1.1. Objectivos gerais definidos para o ciclo de estudos.

O programa de estudos objetiva a promoção de saberes e competências de gestão do comportamento no mundo das organizações à escala global e adequadas aos desafios do novo milénio. Integrado numa escola superior de gestão, visa diferenciar, isto é, acrescentar valor nos negócios, desenvolver competências comportamentais nos planos individual, grupal e organizacional. Desenvolver processos de gestão e liderança, com vista a obtenção de eficiência organizacional e, que resultem numa atualização permanente, bem como da interligação dos conhecimentos e práticas educativas com o mundo laboral. No final do curso os alunos devem ter desenvolvido competências de desenvolvimento organizacional imprescindíveis ao desempenho de funções de gestão de pessoas em qualquer organização, a nível estratégico e operacional. Formar técnicos de recursos humanos, técnicos de recrutamento e selecção profissional, formação e orientação profissional, gestão administrativa de recursos humanos, e consultores.

1.1. Study cycle's generic objectives.

The program of study fosters the dissemination of skills and know-how in the area of organisational behaviour management to meet the challenges facing world organisations in this new millennium. As it is a graduate program from a management school, it was designed so as to add value to business and develop individual, team and organisational behavioural skills. It is also intended to develop management and leadership up-to-date processes targeted to achieving organisational effectiveness resulting from the articulation of educational practices and expertise with the labour world. On completion of the program the students should have acquired organisational development competencies that are vital to manage HR in any organisation, both at strategic and operational level. The program aims at delivering qualified staff in such areas as human resource management, recruitment and selection, professional training and career counselling, administrative management and consultancy.

1.2. Coerência dos objectivos definidos com a missão e a estratégia da instituição.

A estratégia da instituição assume um papel de motor de desenvolvimento do Médio Tejo tendo como objetivo o de potenciar a sua ligação com os principais atores públicos locais, infraestruturas de suporte com o tecido empresarial e a sociedade civil em geral afirmando-se como uma instituição de referência na formação de quadros técnicos, médios, altamente qualificados em diversas áreas do saber através da criação de ofertas formativas capazes de responder às exigências da envolvente. Neste sentido, faz parte da sua missão o desenvolvimento de competências na área da gestão de pessoas, desenvolvendo capital humano imprescindível ao sucesso das organizações e dos negócios em geral. Neste sentido, e devido à inexistência de cursos de 1º ciclo nesta área de especialização na região, faz deste ciclo de estudos uma opção formativa, em termos de oferta, considerada como uma área core, que se constitui pela diferenciação e expansão a nível regional e nacional. O que justifica a missão da ESGT em consolidar os cursos de 1º ciclo de estudos já em funcionamento, onde se integra o de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Este visa formar generalistas e técnicos qualificados nesta área. Este curso está alinhado como um dos pilares estratégicos da ESGT pois permite desenvolver competências de inovação e gestão, e criatividade nos alunos, nos empresários e gestores de negócios e nos dirigentes de organizações, qualificação das pessoas em geral, de modo a aumentar a competitividade e o empreendedorismo. Pretende-se, a médio prazo aumentar a procura da prestação de serviços, na área, à comunidade em geral.

1.2. Coherence of the study cycle's objectives and the institution's mission and strategy.

The institution assumes itself as the motor of the development of the Middle Tagus region and its strategy consists

in enhancing the connection with key local public stakeholders, industries and the civil society. IPT is thus recognised as delivering highly-qualified middle managers in several fields through educational offerings capable of meeting local demands. The institution is thus responsible for creating competencies in the area of human resources management developing human capital crucial for the success of organisations and businesses in general. In this sense, and as there are no other offers for undergraduate programs in this field of study in the region, this program is considered as a core area with a great potential for development at regional and national level. Therefore, the Management School's (ESGT) mission of consolidating its existing undergraduate offer, which includes this HRM & Organisational Behaviour program, is highly justified. This program aims at delivering highly-qualified staff in this area. It is one of the School's strategic priorities because it promotes the development of innovation, management and creativity skills among students, entrepreneurs, managers and institutional leaders as well as individuals improving competition and entrepreneurship. Increasing the demand for service provision in the area constitutes a medium-term goal.

1.3. Meios de divulgação dos objectivos aos docentes e aos estudantes envolvidos no ciclo de estudos.

Os objetivos do curso constam do respetivo plano, disponibilizado na página web da escola e nos panfletos de divulgação. Na preparação do ano letivo, são divulgados os objetivos do ciclo de estudos e respetivas unidades curriculares aos docentes em reuniões realizadas, para o efeito, pelos coordenadores das diversas áreas científicas que o integram, com a presença do diretor de curso. No caso dos docentes colocados após a realização da referida reunião, estas informações são-lhe transmitidas pelo diretor de curso antes do início da atividade docente. A divulgação do ciclo de estudos aos estudantes é feita pela direção de curso, na receção aos alunos, e reforçada no início da leccionação das unidades curriculares pelos respetivos docentes, como enquadramento dos objetivos específicos de cada unidade curricular. É realizada, anualmente, uma receção aos novos estudantes, pela diretora da escola, onde são evidenciados os objetivos do ciclo de estudos.

1.3. Means by which the students and teachers involved in the study cycle are informed of its objectives.

The program goals are listed in the respective plan which is available at the school website and in advertising material. At the beginning of each academic year, the field coordinators meet with the lecturers in the presence of the program director, to inform them of program goals and service allocated to them. In the case of lecturers recruited after the meeting, this information is provided to them by the program director before teaching activity starts. Communication to students is done by the program director in the welcome session and reinforced in the first class by the respective lecturers as part of the specific goals of each course. Every year, the school director receives the new students in a welcome session where she outlines the goals of the program.

2. Organização Interna e Mecanismos de Garantia da Qualidade

2.1 Organização Interna

2.1.1. Descrição da estrutura organizacional responsável pelo ciclo de estudo, incluindo a sua aprovação, a revisão e actualização dos conteúdos programáticos e a distribuição do serviço docente.

O Diretor da Escola nomeia a direção do curso (DC) que constitui uma Comissão de Coordenação de Curso (CCC). Esta reúne sempre que necessário e analisa o funcionamento do Curso. No final de cada semestre, em reunião com os docentes, avaliam-se os resultados e propõem-se ações de melhoria. Considera-se a evolução da informação, perceção dos docentes, necessidades do mercado e a opinião dos estudantes. Os conteúdos programáticos são elaborados pelos docentes de acordo com o fixado pelo Conselho Técnico-Científico (CTC). A CCC analisa os programas e sugere alterações, quando se justifica, que são enviadas ao CTC para aprovação. O Presidente do IPT decide sobre a aprovação de novos cursos, ou alterações, sob proposta do CTC. Os docentes integram-se em diferentes unidades departamentais (UD) e lecionam em diferentes cursos. Com base na formação académica e área de especialização, o DC solicita docentes indicando a carga horária. O diretor da UD procede à distribuição de serviço.

2.1.1. Description of the organisational structure responsible for the study cycle, including its approval, the syllabus revision and updating, and the allocation of academic service.

The School Director appoints the Programme Director (PD) who sets up a Programme Coordinating Committee (PCC). This committee meets as necessary to analyse the functioning of the programme. At the end of each semester, in a meeting with the teaching staff, results are assessed and improvement measures proposed. Course contents are designed by the lecturers as established by the Technical-Scientific Committee (TSC). The PCC examines course contents and proposes alterations, where appropriate, that are submitted to the TSC for approval. The President of the Polytechnic decides on the approval of new programmes or programme reviews on a proposal by the TSC. The teaching staff are attached to different departmental units (DU) and teach different programmes. The Programme Director requests the academic staff and establishes their workload with basis on their academic background and area of expertise. The Head of the DU allocates the academic staff to activities.

2.1.2. Forma de assegurar a participação activa de docentes e estudantes nos processos de tomada de decisão que

afectam o processo de ensino/aprendizagem e a sua qualidade.

A participação ativa de docentes e estudantes decorre da participação nos órgãos de gestão, nomeadamente na CCC, nos Conselhos Pedagógico e Académico e, no caso dos docentes, nos Conselhos da UD e CTC. Os estudantes contam ainda com a ação do Provedor do Estudante que se articula com as estruturas representativas dos estudantes e com os órgãos e serviços do IPT e suas Escolas. Vários aspetos da coordenação científica e pedagógica do curso são analisados, discutidos e aprovados em reuniões de docentes do curso. Docentes e estudantes colaboram na elaboração de horários e mapas de avaliação. O DC promove reuniões com os estudantes para conhecer as suas opiniões. O Centro de Avaliação e Qualidade do IPT (CAQ) aplica, em cada semestre, questionários a docentes e estudantes. Estes questionários abordam aspetos gerais relacionados com o curso, com a unidade curricular, com o cumprimento de objetivos, e com o desempenho do docente.

2.1.2. Means to ensure the active participation of academic staff and students in decision-making processes that have an influence on the teaching/learning process, including its quality.

Active involvement of students and academic staff arises from their representation in management bodies, notably in the PCC, in the Pedagogical and Academic Committees and, for the teaching staff, in the general meetings of the Departmental Units and the TSC. The students have the support of the Student Ombudsman who forms a link between the bodies representative of students and the bodies and services from IPT and its attached schools. Varied aspects of the scientific and pedagogical coordination of the programme are analysed, discussed and approved in meetings of lecturers. Lecturers and students cooperate in the preparation and execution of timetables and assessment sheets. The PD promotes meetings with the students for collecting feedback. Every semester, the QAC applies questionnaires to teaching staff and students. These questionnaires deal with general aspects related with the programme, the courses, goal attainment and the performance of lecturers.

2.2. Garantia da Qualidade

2.2.1. Estruturas e mecanismos de garantia da qualidade para o ciclo de estudos.

O IPT tem uma estrutura formal, o CAQ, para gerir os processos internos de avaliação e garantia de qualidade, que são promovidos pelo Conselho Pedagógico (CP). O processo de ensino e de aprendizagem do curso, bem como outros aspetos do funcionamento da Instituição, é avaliado, semestralmente, através de questionários aplicados a alunos e docentes e, ocasionalmente, a empregadores e diplomados. Os resultados são apreciados pelos CP e CTC. Anualmente são também elaborados relatórios sobre o funcionamento das unidades curriculares do curso, preparados pelos respetivos docentes responsáveis, e incluídos no relatório de avaliação do curso preparado pelo DC e pela CCC. O relatório de avaliação do curso é apreciado pelos CP e CTC e enviado ao Diretor da Escola e ao Presidente do IPT, para efeitos de avaliação.

2.2.1. Quality assurance structures and mechanisms for the study cycle.

IPT has a formal structure - the Quality Assurance Centre - to manage the internal assessment and quality assurance processes promoted by the Pedagogical Committee (PC). The teaching/learning process as well as other aspects related with the institution's operation are assessed on a monthly basis through questionnaires applied to students and lecturers and, occasionally, to employers and former students. The results are examined by the PC and the TSC. On an annual basis, the lecturers in charge of course units prepare reports on their operation to be included in the programme assessment report prepared by the Programme Director and the PCC. The assessment report is examined by the Pedagogical Committee and the TSC and submitted to the School Director and the President of the Polytechnic for consideration.

2.2.2. Indicação do responsável pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade e sua função na instituição.

O responsável pela garantia da qualidade do Curso é o respetivo DC. O curso tem uma estrutura de gestão, integrada pelo DC e pela CCC, responsável pela coordenação científica e pedagógica, por assegurar o normal funcionamento do curso e propor medidas que visem ultrapassar as dificuldades encontradas. No CAQ do IPT há um docente que representa a Escola nos processos de avaliação e qualidade. Esse elemento faz a ligação entre o CAQ e o Diretor da Escola, que supervisiona a implementação das ações.

2.2.2. Responsible person for the quality assurance mechanisms and position in the institution.

The responsible for quality assurance of programmes is the respective Director. Each programme has a management structure comprised of the Programme Director and a Committee responsible for the scientific and pedagogical coordination, for ensuring the regular operation of the programme and for proposing actions targeted to overcome the difficulties encountered. In the Quality Assurance Centre a lecturer represents the School in the quality assurance processes. This lecturer forms the link between the Quality Assurance Centre and the School Director who supervises the implementation of necessary actions.

2.2.3. Procedimentos para a recolha de informação, acompanhamento e avaliação periódica do ciclo de estudos.

O IPT possui os seus próprios regulamentos relativos à obtenção e tratamento dos dados resultantes da aplicação dos questionários aos estudantes e docentes, bem como à elaboração dos relatórios de unidade curricular (UC) e

de avaliação anual dos cursos. A aplicação semestral dos questionários faz parte do calendário letivo da Escola. Estes são elaborados pelo CAQ, distribuídos no horário da aula, por uma funcionária que os recolhe e sela num envelope. Os questionários são tratados pelo CAQ que envia os resultados, de todos os docentes e de todas as UC, aos Presidentes do CP, do CTC e ao Diretor da Escola. Os resultados das UC são enviados aos DC e os dos docentes aos Diretores das UD que os distribuem pelos docentes. Os resultados são analisados, a vários níveis, o que permite implementar ações de melhoria. No site do CAQ são colocados os perfis médios.

2.2.3. Procedures for the collection of information, monitoring and periodic assessment of the study cycle.

IPT has its own internal regulations on the collection and processing of data from questionnaires to students and lecturers as well as the preparation of course reports and annual programme assessment reports. The six-monthly application of questionnaires is part of the School's academic schedule. Questionnaires are designed by the Quality Assurance Centre and distributed during class hours by an employee who collects them in a sealed envelope. The questionnaires are handled by the Quality Assurance Centre who then submit the results to the Presidents of the PC and the TSC as well as to the School Director. The course results are sent to the Programme Director and the teaching staff results to the Directors of the Departmental Units who communicate them to individual lecturers. The results are analysed at different levels thus enabling the implementation of improvement measures. Average profiles are published in the CAQ website.

2.2.4. Ligação facultativa para o Manual da Qualidade

<sem resposta>

2.2.5. Discussão e utilização dos resultados das avaliações do ciclo de estudos na definição de ações de melhoria.

O DC analisa os resultados dos questionários das UC e envia-os a cada docente. Estes resultados poderão determinar uma reunião com o docente para definição de ações de melhoria. Outros indicadores sobre o funcionamento do curso, como os resultados dos questionários aos créditos ECTS e dos relatórios das unidades curriculares, ou outras situações decorrentes do funcionamento do curso, são apreciados pelo DC e, nos casos em que se justifique, são analisados e discutidos pela CCC ou pelos docentes do curso em reuniões convocadas para o efeito. O CP aprecia os relatórios e propõe ações de melhoria.

2.2.5. Discussion and use of study cycle's evaluation results to define improvement actions.

The Programme Director examines the results of course questionnaires and delivers them to individual lecturers. These results may lead to a meeting with the lecturer to define improvement measures. Other indicators on programme performance such as the results of questionnaires on ECTS credits and course reports, or other aspects related with the operation of the programme, are examined by the Programme Director and, where it is justified, analysed and discussed by the Programme Coordinating Committee or the respective lecturers in meetings called for this purpose. The Pedagogical Committee analyses the reports and proposes improvement measures.

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

O IPT foi avaliado pela European University Association (EUA) em 2010

2.2.6. Other forms of assessment/accreditation in the last 5 years.

The IPT has been assessed by the European University Association (EUA) in 2010.

3. Recursos Materiais e Parcerias

3.1 Recursos materiais

3.1.1 Instalações físicas afectas e/ou utilizadas pelo ciclo de estudos (espaços lectivos, bibliotecas, laboratórios, salas de computadores, etc.).

Mapa VI - Instalações físicas / Map VI - Spaces	
Tipo de Espaço / Type of space	Área / Area (m ²)
Sala de Informática (25 computadores) / Computer Room (25 computers)	83.7
Sala de Informática (20 computadores) / Computer Room (20 computers)	65.3
Sala de Informática (20 computadores) / Computer Room (20 computers)	62.9
Anfiteatro (72 lugares) / Lecture Hall (72 seats)	62.8
Anfiteatro (81 lugares) / Lecture Hall (82 seats)	66
Anfiteatro (100 lugares) / Lecture Hall (100 seats)	89.5

Anfiteatro (54 lugares) / Auditorium (54 seats)	49.1
Anfiteatro (100 lugares) / Auditorium (100 seats)	93
Anfiteatro (72 lugares) / Auditorium (72 seats)	63.4
Anfiteatro (100 lugares) / Auditorium (100 seats)	95.5
Anfiteatro (63 lugares) / Auditorium (63 seats)	54
Anfiteatro (63 lugares) / Auditorium (63 seats)	54
Anfiteatro (54 lugares) / Auditorium (54 seats)	49.6
Anfiteatro (63 lugares) / Auditorium (63 seats)	54
Sala de aula plana (31 lugares) / Classroom (31 seats)	38.2
Sala de aula plana (32 lugares) / Classroom (32 seats)	38.1
Sala de aula plana (30 lugares) / Classroom (30 seats)	37.1
Sala de aula plana (32 lugares) / Classroom (32 seats)	38.7
Anfiteatro (90 lugares) / Auditorium (90 seats)	76.6
Sala de aula plana (32 lugares) / Classroom (32 seats)	37.4
Auditório (400 lugares) / Auditorium (400 seats)	432.9
Sala de aulas plana (65 lugares) / Classroom (65 seats)	84.9
Sala de aulas plana (60 lugares) / Classroom (60 seats)	86.9
Sala de aulas plana (85 lugares) / Classroom (85 seats)	103.4
Auditório (200 lugares) / Auditorium (200 seats)	214.6
Sala de aula plana (200 lugares) / Classroom (200 seats)	203.2
Auditório (110 lugares) / Auditorium (110 seats)	134
Sala de informática (16 computadores) / Computer room (16 computers)	53
Sala de informática (20 computadores) / Computer room (20 computers)	108.6
Sala de informática (16 computadores) / Computer room (16 computers)	115.3
Sala de aula plana (60 lugares) / Classroom (60 seats)	77.7
Sala de aula plana (40 lugares) / Classroom (40 seats)	54
Biblioteca / Library	1833

3.1.2 Principais equipamentos e materiais afectos e/ou utilizados pelo ciclo de estudos (equipamentos didácticos e científicos, materiais e TICs).

Mapa VII - Equipamentos e materiais / Map VII - Equipments and materials

Equipamentos e materiais / Equipment and materials	Número / Number
Retroprojector / overheard project	32
Videoprojector / overhead projector	26
Computadores Fixos / Desktop Computers	150
Statistic Package for Social Sciences (SPSS)	127

3.2 Parcerias

3.2.1 Eventuais parcerias internacionais estabelecidas no âmbito do ciclo de estudos.

A instituição possui um gabinete de relações internacionais, onde uma das suas competências é a coordenação e implementação das estratégias adotadas no desenvolvimento de relações bilaterais e unilaterais com outras instituições nacionais e comunitárias. No âmbito do programa Erasmus, a instituição possui diversos parceiros europeus, os quais poderão ser consultados através do link: <http://www.gri.ipt/download/site/gri/0910Partnersandagreements.pdf>

De referir que a instituição é detentora do ECTS Label e do SD Label, tendo recebido o prémio de ouro 2008 da C.E. para a gestão e organização dos programas intensivos e integrando a publicação sobre excelência no ensino superior europeu.

A instituição é ainda a entidade coordenadora do Consórcio IPT, constituído por parceiros associados (entidades portuguesas) e parceiros cooperantes (entidades europeias não portuguesas), os quais poderão ser consultados no seguinte link: <http://www.gri.ipt.pt/consorcio.erasmus/?p=9&s=22>

3.2.1 International partnerships within the study cycle.

The institution has a Foreign Relations Office, of which one of the purposes is to coordinate and implement strategies adopted in the development of bilateral and unilateral relations with other National and Community

Institutions.

With Erasmus programme in mind, the institution has several European partners which can be consulted at: <http://www.gri.ipt/download/site/gri/0910Partnersandagreements.pdf>

Also worth mentioning are the award of ECTS and SD Labels, having received the gold award in 2008 for the management and organization of intensive programs with mention in the publication "Excellence in the European Higher Education".

The institution is also the coordinator of IPT consortium, comprised of associate partners (portuguese entities), cooperating partners (european non-portuguese entities), which can be consulted at: <http://www.gri.ipt.pt/consorcio.erasmus/?p=9&s=22>

3.2.2 Colaborações com outros ciclos de estudos, bem como com outras instituições de ensino superior nacionais.

Existe colaboração da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, em outros cursos da instituição, e por vezes em instituições de ensino superior nacionais.

Relacionado com o ciclo de estudos, a Instituição possui um mestrado em Gestão de Recursos Humanos, partilhado como ISEG.

O ciclo de estudos possui docentes que colaboram noutras Instituições de Ensino Superior, quer através de actividades letivas, quer como orientadores ou arguentes de teses de mestrado e doutoramento e também através da inclusão em Centros de Investigação.

3.2.2 Collaboration with other study cycles of the same or other institutions of the national higher education system.

The HRM & Organisational Behaviour program collaborates with other programs within the institution and also with some national higher education institutions. Also in this area IPT offers a joint Master program in Human Resources Management in partnership with ISEG.

Some of the program lecturers cooperate with other higher education institutions both as lecturers, master/doctoral supervisors or members of panels of examiners or as collaborators in Research Centres..

3.2.3 Procedimentos definidos para promover a cooperação interinstitucional no ciclo de estudos.

A Instituição desenvolve um conjunto de actividades como outras Instituições, nomeadamente: leccionação de um mestrado partilhado como o ISEG, onde o corpo docente é composto por docentes das duas instituições;

O ciclo de estudos possui docentes que participam na leccionação de unidades curriculares em outras instituições de ensino superior;

O ciclo de estudos possui docentes que colaboram em actividades com outras instituições de ensino superior, através da sua integração em Centros de Investigação e também como orientadores e arguentes de teses de mestrado e doutoramento em Portugal e no estrangeiro;

Parceria com a APG no âmbito da organização de eventos para promover a formação e a integração dos alunos no mercado de trabalho e possibilitar a sua integração em redes profissionais.

Organização de conferências, onde são convidados docentes de reconhecido mérito de outras instituições.

3.2.3 Procedures to promote inter-institutional cooperation within the study cycle.

The institution is engaged in a number of activities with other institutions including: delivery of a joint master's degree with ISEG taught by lecturers from both institutions. Some of the program lecturers perform teaching activities in other higher education institutions; Some of the program lecturers are engaged in joint activities with other higher education institutions through their Research Centres and as master or doctoral supervisors or members of panels of examiners in Portugal or abroad. Partnership with APG in the framework of events to promote students training and integration into the labour market and professional networks. Organisation of conferences with renowned guest speakers from other institutions.

3.2.4 Práticas de relacionamento do ciclo de estudos com o tecido empresarial e o sector público.

O corpo docente é composto por docentes com experiência profissional significativa nas áreas da gestão de recursos humanos, psicologia, gestão, marketing, direito, economia, matemática, tecnologias de comunicação e informação. Alguns dos docentes desempenham funções de consultadoria e/ou integram quadros de direcção na área da gestão de recursos humanos em empresas da região e multinacionais. De referir que, docentes e ex alunos participam na comunidade local em quadros de direcção em IPSS locais. A coordenadora do curso e os docentes, organizam workshops com organizações, públicas e privadas, e promovem, com os alunos, o voluntariado em ONGs. Faz parte do IPT um conselho consultivo que integra representantes de empresas privadas e do setor público, que foram propostas por este ciclo de estudos.

3.2.4 Relationship of the study cycle with business network and the public sector.

The teaching staff includes experienced lecturers in such areas as human resources management, psychology, business administration, marketing, law, economics, mathematics, information and communication technologies. Some lecturers are engaged in consultancy activities and/or are members of management boards in the area of human resources management in local firms and multinationals. It should be noted that lecturers and former students contribute to the local community as managers of local Charitable Social Welfare Organisations. The

Program Coordinator and lecturers organise workshops with public and private organisations and promote among students volunteering at NGO's. IPT has a Consultative Council composed of representatives of private and public companies proposed by this program.

4. Pessoal Docente e Não Docente

4.1. Pessoal Docente

4.1.1. Fichas curriculares

Mapa VIII - Silvio Manuel da Rocha Brito

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

Silvio Manuel da Rocha Brito

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

IPT

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

ESGT

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - José António Ribeiro Mendes

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

José António Ribeiro Mendes

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Fernanda Pires Aparicio

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

Maria Fernanda Pires Aparicio

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Célio Gonçalo Cardoso Marques

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

Célio Gonçalo Cardoso Marques

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria do Rosário Mendes Godinho Passos Baeta Neves

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

Maria do Rosário Mendes Godinho Passos Baeta Neves

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - José Manuel de Faria Paixão

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

José Manuel de Faria Paixão

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

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

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Paula Alexandra Pina de Almeida

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

Paula Alexandra Pina de Almeida

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Isabel Maria da Cruz Ferreira

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

Isabel Maria da Cruz Ferreira

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Luís Carlos Martins Cardoso

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

Luís Carlos Martins Cardoso

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Equiparado a Assistente ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria Graciete da Purificação dos Reis Henriques Honrado

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

Maria Graciete da Purificação dos Reis Henriques Honrado

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Teresa Maria Oliveira Martins

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

Teresa Maria Oliveira Martins

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Coordenador ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Ana Isabel Santiago Vaz Cotta Guerra Martins

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

Ana Isabel Santiago Vaz Cotta Guerra Martins

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Equiparado a Assistente ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Francisco Paulo Vilhena Antunes Bernardino Carvalho

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

Francisco Paulo Vilhena Antunes Bernardino Carvalho

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria João da Costa Antunes Inácio

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

Maria João da Costa Antunes Inácio

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Tília dos Santos Nunes

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

Tília dos Santos Nunes

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Equiparado a Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

30

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Manuel Reis Ferreira

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

Manuel Reis Ferreira

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Equiparado a Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - André Escórcio Rodrigues Soares

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

André Escórcio Rodrigues Soares

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Equiparado a Assistente ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Mapa VIII - Maria de Fatima Pedro

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

Maria de Fatima Pedro

4.1.1.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

4.1.1.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

4.1.1.4. Categoria:

Professor Adjunto ou equivalente

4.1.1.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

100

4.1.1.6. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

4.1.2 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático após submissão do guião)

4.1.2. Equipa docente do ciclo de estudos / Study cycle's academic staff				
Nome / Name	Grau / Degree	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
Silvio Manuel da Rocha Brito	Doutor	Psicologia	100	Ficha submetida
José António Ribeiro Mendes	Licenciado	Engenharia de Sistemas e Informática	100	Ficha submetida
Maria Fernanda Pires Aparicio	Mestre	Psicologia	100	Ficha submetida
Célio Gonçalo Cardoso Marques	Doutor	Ciências da Educação, Especialidade de Tecnologia Educativa	100	Ficha submetida
Maria do Rosário Mendes Godinho Passos Baeta Neves	Licenciado	Economia	100	Ficha submetida
José Manuel de Faria Paixão	Licenciado	Matemática (Ramo Educacional)	100	Ficha submetida
Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho	Mestre	Sociologia das Organizações	100	Ficha submetida
Paula Alexandra Pina de Almeida	Mestre	Direito	100	Ficha submetida
Isabel Maria da Cruz Ferreira	Mestre	Ciências da Educação, especialização Psicologia da Educação	100	Ficha submetida
Luís Carlos Martins Cardoso	Licenciado	Economia	100	Ficha submetida
Maria Graciete da Purificação dos Reis Henriques Honrado	Doutor	Gestão, na área científica de Gestão de Recursos Humanos	100	Ficha submetida
Teresa Maria Oliveira Martins	Mestre	Estudos Anglo-Americanos	100	Ficha submetida
Ana Isabel Santiago Vaz Cotta Guerra Martins	Mestre	Ciências da Educação	100	Ficha submetida
Francisco Paulo Vilhena Antunes Bernardino Carvalho	Doutor	Matemática	100	Ficha submetida
Maria João da Costa Antunes Inácio	Mestre	Matemática Aplicada	100	Ficha submetida
Tília dos Santos Nunes	Mestre	Psicologia	30	Ficha submetida
Manuel Reis Ferreira	Licenciado	Economia	100	Ficha submetida
André Escórcio Rodrigues Soares	Mestre	Psicologia Social e das Organizações	100	Ficha submetida
Maria de Fatima Pedro	Mestre	Gestão Estratégica e Industrial	100	Ficha submetida
			1830	

<sem resposta>

4.1.3. Dados da equipa docente do ciclo de estudos

4.1.3.1.a Número de docentes em tempo integral na instituição

18

4.1.3.1.b Percentagem dos docentes em tempo integral na instituição (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.2.a Número de docentes em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos

18

4.1.3.2.b Percentagem dos docentes em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.3.a Número de docentes em tempo integral com grau de doutor

4

4.1.3.3.b Percentagem de docentes em tempo integral com grau de doutor (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.4.a Número de docentes em tempo integral com o título de especialista

4.1.3.4.b Percentagem de docentes em tempo integral com o título de especialista (campo de preenchimento automático, calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.5.a Número (ETI) de docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano
2

4.1.3.5.b Percentagem dos docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (campo de preenchimento automático calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

4.1.3.6.a Número (ETI) de docentes do ciclo de estudos não doutorados com grau de mestre (pré-Bolonha)
9

4.1.3.6.b Percentagem dos docentes do ciclo de estudos não doutorados com grau de mestre (pré-Bolonha) (campo de preenchimento automático calculado após a submissão do formulário)

<sem resposta>

Perguntas 4.1.4. e 4.1.5

4.1.4. Procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas para a sua permanente actualização

O procedimento de avaliação inicia-se com a entrega, pelos docentes, de um Relatório de Atividades. Com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e em outros documentos que se revelem necessários, os membros do Conselho Coordenador da Avaliação do Pessoal Docente CCAPD, preenchem a Ficha de Avaliação. Efetuada a análise, o CCAPD elabora a listagem provisória das classificações dos docentes avaliados. Notifica-os individualmente e concede um período de tempo para reclamações. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada. Existe uma plataforma online onde os docentes atualizam os seus dados, nomeadamente os relativos a ações de formação e outras atividades de natureza técnico-científica, pedagógica e organizacional.

4.1.4. Assessment of academic staff performance and measures for its permanent updating

Performance appraisal starts with the submission of an Activity Report by each individual lecturer. Based on the elements available in the Activity Report and other documents which may prove necessary, the members of the Coordinating Committee for the Academic Performance Appraisal (CCAPD) complete the Assessment Form. Once the analysis is completed, the CCAPD draws up the preliminary assessment list. Each individual lecturer is notified and given a time limit for lodging complaints. Final grade is based on the overall score established through an approved assessment criteria grid. There is an on-line platform where the lecturers can update their personal data, including professional development activities and other technical, scientific, pedagogical and organizational activities.

4.1.5. Ligação para o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente

http://portal.ipt.pt:8280/mgallery_download/default.asp?obj=2696

4.2. Pessoal Não Docente

4.2.1. Número e regime de dedicação do pessoal não docente afecto à leccionação do ciclo de estudos.

Ao nível de pessoal não docente, o ciclo de estudos de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (GRHCO) conta apenas com o apoio de uma colaboradora, a tempo integral e com dedicação exclusiva à Instituição. É de referir que esta funcionária colabora com outros dois ciclos de estudos, a saber: Administração Pública e Gestão Turística e Cultural.

4.2.1. Number and work regime of the non-academic staff allocated to the study cycle.

In terms of non-teaching staff, the HRM & OB program relies on the support of a full-time employee. It is worth noting that this employee also supports two other programs: Public Administration and Tourism and Culture Management. She holds the Vocational Secondary School Diploma obtained in June 1985. According to law, non-teaching staff is subject to an annual performance appraisal process (Integrated System for Management and Performance Appraisal in Public Administration - SIADAP) which evaluates personnel competences and the level of attainment of established goals. For each department or section an evaluator is appointed. Performance appraisal determines the job evaluation score.

4.2.2. Qualificação do pessoal não docente de apoio à leccionação do ciclo de estudos.

A colaboradora afecta à Licenciatura em GRHCO concluiu, em Junho de 1985, o 12.º Ano, Via Profissionalizante de Secretariado.

4.2.2. Qualification of the non academic staff supporting the study cycle.

The workwoman of the GRHCO course concluded, in June of 1985, the 12.nd Year, Professional Secretariat Branch.

4.2.3. Procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal não docente.

O pessoal não docente é anualmente sujeito a um processo de avaliação de desempenho, de acordo com o regime legal (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP), em que são avaliadas as competências e o cumprimento dos objectivos previamente fixados. Em cada serviço são nomeados avaliadores. Esta avaliação leads to the determination of a classification service.

4.2.3. Procedures for assessing the non academic staff performance.

Non-teaching staff is annually submitted in a process of performance assessment, according with the legal regime (Management Performance Assessment in Public Administration Integrated System - MPAPAIS), where are evaluated the competencies and the previously fixed greetings objectives. On each service the assessors are appointed. This performance assessment.

4.2.4. Cursos de formação avançada ou contínua para melhorar as qualificações do pessoal não docente.

A colaboradora afeta ao ciclo de estudos de GRHCO frequentou os seguintes cursos de formação promovidos pelo IPT: Nov/2000, Sistema Operativo MS Windows e Correio Eletrónico. Jul/2001, Código do Procedimento Administrativo Jan/2003, Utilização Avançada de Microsoft Word 2000/XP. Mar/2006, Competências Básicas em Tecnologias da Informação, da Fundação para Divulgação das Tecnologias de Informação. Dez/2006, Formação Profissional sobre Técnicas para automatização de lista para correio tradicional e email, do Instituto de Tecnologias Avançadas para a Formação. Jul/Dez/2007, Inglês Básico. Jul/2009, Formação Profissional de Atendimento, 30 h. Out/2009, Formação Profissional de Sistema FenixEdu, Serviços da Organização Pedagógica. Out/2009, Formação Profissional de Sistema FenixEdu, Departamentos. Formação Profissional de Sistema FenixEdu, Conteúdos, 3h. Nov/2009, Formação Profissional de Utilização do GESCOR. Jun/2012, Gestão de Horários, Formação IPT'2012. Jun/2012, One Note, Outlook 2010.

4.2.4. Advanced or continuing training courses to improve the qualifications of the non academic staff.

The employee in question has completed the following vocational courses promoted by IPT: Nov/2000, MS Windows Operating System and e-mail. Jul/2001, Code of Administrative Procedure Jan/2003, Advanced Use of Microsoft Word 2000/XP. Mar/2006, Basics of Information Technologies promoted by the Foundation for the Dissemination of Information Technologies. Dez/2006, Vocational training course on techniques for the automation of traditional mail and e-mail lists promoted by the Institute for Advanced Training Technologies. Jul/Dez/2007, Basic English Jul/2009, Vocational helpdesk course, 30 hours. Out/2009, Vocational training in FenixEdu System - pedagogic training services. Out/2009, vocational training in FenixEdu System - Departments. Vocational training in FenixEdu System , Contents, 3 hours. Nov/2009, Vocational training in the usage of GESCOR. Jun/2012, Timetabling, training IPT'2012. Jun/2012, One Note, Outlook 2010.

5. Estudantes e Ambientes de Ensino/Aprendizagem

5.1. Caracterização dos estudantes

5.1.1. Caracterização dos estudantes inscritos no ciclo de estudos, incluindo o seu género, idade, região de proveniência e origem socioeconómica (escolaridade e situação profissional dos pais).

5.1.1.1. Por Género

5.1.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender	
Género / Gender	%
Masculino / Male	30
Feminino / Female	70

5.1.1.2. Por Idade

5.1.1.2. Caracterização por idade / Characterisation by age	
Idade / Age	%
Até 20 anos / Under 20 years	7
20-23 anos / 20-23 years	43
24-27 anos / 24-27 years	14
28 e mais anos / 28 years and more	36

5.1.1.3. Por Região de Proveniência

5.1.1.3. Caracterização por região de proveniência / Characterisation by region of origin	
Região de proveniência / Region of origin	%
Norte / North	5
Centro / Centre	87
Lisboa / Lisbon	1
Alentejo / Alentejo	6
Algarve / Algarve	1
Ilhas / Islands	0

5.1.1.4. Por Origem Socioeconómica - Escolaridade dos pais

5.1.1.4. Caracterização por origem socioeconómica - Escolaridade dos pais / By Socio-economic origin – parents' education	
Escolaridade dos pais / Parents	%
Superior / Higher	4
Secundário / Secondary	19
Básico 3 / Basic 3	22
Básico 2 / Basic 2	19
Básico 1 / Basic 1	36

5.1.1.5. Por Origem Socioeconómica - Situação profissional dos pais

5.1.1.5. Caracterização por origem socioeconómica - Situação profissional dos pais / By socio-economic origin – parents' professional situation	
Situação profissional dos pais / Parents	%
Empregados / Employed	61
Desempregados / Unemployed	11
Reformados / Retired	0
Outros / Others	28

5.1.2. Número de estudantes por ano curricular

5.1.2. Número de estudantes por ano curricular / Number of students per curricular year	
Ano Curricular / Curricular Year	Número / Number
1º ano curricular	28
2º ano curricular	43
3º ano curricular	62
	133

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

5.1.3. Procura do ciclo de estudos / Study cycle demand			
	2010/11	2011/12	2012/13
N.º de vagas / No. of vacancies	35	35	35
N.º candidatos 1.ª opção / No. 1st option candidates	18	13	9
N.º colocados / No. enrolled students	31	16	13
N.º colocados 1.ª opção / No. 1st option enrolments	18	13	9
Nota mínima de entrada / Minimum entrance mark	100	113	104
Nota média de entrada / Average entrance mark	122	127	119

5.2. Ambiente de Ensino/Aprendizagem

5.2.1. Estruturas e medidas de apoio pedagógico e de aconselhamento sobre o percurso académico dos estudantes.

O Instituto Politécnico de Tomar disponibiliza aos estudantes atendimento especializado pelos Docentes afetos às Unidades Curriculares, como orientação tutorial ou mesmo como esclarecimento de dúvidas, que os ajuda na resolução de problemas do quotidiano académico até à sua inserção no mercado de trabalho.

O Gabinete de Apoio ao Estudante tem por objectivo desenvolver estratégias que visam a promoção do sucesso escolar e o combate ao abandono dos Cursos. O Provedor do Estudante tem como função zelar pelos interesses dos estudantes.

5.2.1. Structures and measures of pedagogic support and counseling on the students' academic path.

IPT provides personal support to its students such as tutorship and help in day-to-day academic problems throughout the whole program of study. The Student Support Office develops strategies aiming at fostering academic success and prevent drop-out. The Student Ombudsman is responsible for looking after the students' interests

5.2.2. Medidas para promover a integração dos estudantes na comunidade académica.

A Associação de Estudantes e o Gabinete de Apoio ao Estudante têm como missão o apoio ao estudante e a sua integração na comunidade académica. Organizam a recepção aos novos estudantes, prestam esclarecimentos relativos à vida académica, organizam eventos e actividades culturais e desportivas.

5.2.2. Measures to promote the students' integration into the academic community.

The purpose of the Students' Union and the Student Support Unit is to provide support to students and facilitate their integration into the wider academic community. They organise freshmen welcome receptions, provide support on academic day-to-day problems and organise cultural and sports events.

5.2.3. Estruturas e medidas de aconselhamento sobre as possibilidades de financiamento e emprego.

Os Serviços de Acção Social apoiam financeiramente os estudantes mais carenciados. O Gabinete de Apoio ao Estudante oferece suporte em todas as situações do quotidiano. O Gabinete de Inserção na Vida Ativa (GIVA) divulga, permanentemente, aos diplomados da ESGT as ofertas de emprego, estágios, concursos, programas de apoio à criação de auto-emprego e bolsas de estudo. Promove, anualmente, uma sessão de formação sobre a elaboração de curriculum vitae, preparação de candidaturas espontâneas, respostas a anúncios de emprego/estágio e aspetos comportamentais durante a entrevista.

5.2.3. Structures and measures for providing advice on financing and employment possibilities.

The Student Welfare Service provides financial support to the most deprived students. The Student Support Unit provides assistance in everyday issues. The Employment and Career Unit advertises job vacancies, internship programs, calls for application, self-employment creation programs and scholarships. It promotes an annual training session on the preparation of a CV, spontaneous applications, responses to job/internship advertisements and job interviews.

5.2.4. Utilização dos resultados de inquéritos de satisfação dos estudantes na melhoria do processo ensino/aprendizagem.

Semestralmente os estudantes e os docentes respondem a questionários elaborados pelo Centro de Avaliação e Qualidade. Os dados destes questionários são enviados aos respectivos docentes, ao Director da Escola, ao Director do Curso (DC) e Director da Unidade Departamental (UD). Quando os resultados de uma unidade curricular não são satisfatórios o DC e Director de UD reúnem com o docente para implementação de medidas correctivas. Cada docente, analisando a sua avaliação, pode corrigir os itens que apresentam resultados menos

satisfatórios. Anualmente o DC recebe o relatório das unidades curriculares e elabora um relatório de curso que inclui uma análise swot e proposta de acções de melhoria. Os resultados dos questionários e relatórios de curso são enviados aos CP e CTC que se pronunciam sobre as acções de melhoria.

5.2.4. Use of the students' satisfaction inquiries on the improvement of the teaching/learning process.

Every semester, students and teaching staff complete appropriate questionnaires drawn up by the Quality Evaluation Centre. The data in these questionnaires are sent to the relevant lecturers, the School Director, the Programme Director (PD) and the Departmental Unit Director (DUD). If course unit assessment results are not satisfactory, the PD and the DUD meet with the lecturer in question to implement remedial measures. After having analysed its assessment results, every lecturer will be able to improve on the less satisfactory aspects. Annually, the programme director receives a course unit report and prepares his own report including a swot analysis and improvement proposals. The results of questionnaires and course unit reports are sent to programme directors and departmental unit directors who give judgement on improvement proposals.

5.2.5. Estruturas e medidas para promover a mobilidade, incluindo o reconhecimento mútuo de créditos.

O IPT tem uma longa tradição no que se refere à mobilidade. O Gabinete de Relações Internacionais (GRI), é detentor do prémio dos Selos de Qualidade, tem Técnicos Superiores Qualificados, experientes que são responsáveis por todos os programas de mobilidade e alguns projectos internacionais. Cada curso tem um Coordenador Erasmus. Os Coordenadores de cada curso orientam os estudantes ao longo de todo o processo, na selecção da Instituição onde pretendem realizar o período de mobilidade, na análise da oferta formativa e planos de estudos, elaboração do acordo de estudos, reconhecimento mútuo de créditos. Durante o período de mobilidade contactam com os estudantes através de email com a contribuição do GRI, e resolvem eventuais contratempos. Anualmente realiza-se uma sessão para informação e esclarecimento com a presença dos Técnicos do GRI e dos Coordenadores Erasmus. Para esta sessão são convidados estudantes para prestarem testemunho da sua experiência em programas de mobilidade.

5.2.5. Structures and measures for promoting mobility, including the mutual recognition of credits.

IPT has a long-standing tradition in mobility. The International Relations Office (IRO) has received several Quality Awards and has high-qualified staff responsible for mobility programs and some international projects. Each study program has an Erasmus Coordinator. These coordinators support students through the whole process from the host institution selection to the analysis of educational supply and course curricula, preparation of training agreement and recognition of the period of studies. During the mobility period they support the students with IRO's assistance contacting them by e-mail to solve any setbacks that may arise. Every year an information session takes place with IRO staff and Erasmus Coordinators. Former mobility students are invited to be present in this session to give testimonials on their mobility experience.

6. Processos

6.1. Objectivos de ensino, estrutura curricular e plano de estudos

6.1.1. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, operacionalização dos objectivos e medição do seu grau de cumprimento.

Os detentores do grau de licenciado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional deverão ser capazes de: perspectivar estrategicamente na organização a gestão de recursos humanos; influenciar os processos de mudança e desenvolvimento organizacional; influenciar as mutações culturais e o clima da organização; elaborar políticas de gestão e de desenvolvimento de pessoal, tendo em conta as estratégias globais e sectoriais da organização; seleccionar e aplicar, de forma adequada, técnicas de gestão e de desenvolvimento de pessoal; orientar e intervir em processos de negociação e conflito; aplicar correctamente a legislação e a regulamentação social; colaborar na gestão global da organização, através das vertentes técnica, comportamental e administrativa; desenvolver as suas capacidades de relacionamento e de auto conhecimento; desenvolver políticas de higiene, segurança e saúde no Trabalho; conceber e treinar competências para promoção da eficácia/eficiência organizacional; formar pedagogicamente formadores; formar investigadores na área social das organizações. Ainda, e de acordo com o perfil da WFPMA (Federação Mundial das Associações de Gestão de Recursos Humanos), podemos distinguir diferentes níveis e papéis inerentes aos profissionais de RH. Consoante o nível de intervenção nas organizações temos Administrador/ Gestor de Topo, Especialista Funcional, Líder de equipe, Gestor Médio ou Gestor Executivo. Segundo o seu papel no contexto organizacional podem ser especialistas, generalistas ou estratégico consoante o tipo de organização e sua dimensão, assim sendo, o perfil dos nossos diplomados é o seguinte: Diretor de Recursos Humanos; Gestor e Técnico de Recursos Humanos; Assessor de Administração; Gestor de Comportamento Organizacional; Gestor e consultor de Formação Profissional; Consultor e especialista; Diretor de Relações Públicas; Técnico de Comunicação Institucional. A operacionalização dos objectivos e o seu cumprimento é realizada através da continuidade da relação com os ex alunos, e de inquéritos aos mesmos, com a análise do percurso das entidades de estágios e os empregadores, da análise da evolução do número de candidaturas da licenciatura, da análise da evolução e do peso dos novos

públicos (CET,M23 e outros) nas candidaturas da licenciatura, da auscultação de representantes do corpo discente e docente do IPT, da análise das desistências, assim como o acompanhamento tutelar durante o percurso do aluno no curso.

6.1.1. Learning outcomes to be developed by the students, their translation into the study cycle, and measurement of its degree of fulfillment.

The holder of a licenciatura (equivalent to bachelor's) in Human Resources Management and Organisational Behaviour should be able to approach organisational human resources management in a strategic way; influence the processes for organisational changing and development; promote cultural and environmental changes in an organisation; design management and staff development policies; appropriately select and apply staff management and development techniques; provide guidance in negotiation and conflict processes; apply social legislation and regulations in an appropriate manner; collaborate in the global management of the organisation in technical, behavioural and administrative areas; develop their own relationship and self-knowledge abilities; develop health and safety at work policies; design and practice skills that promote organisational efficiency/effectiveness; provide teacher training; provide research training in social organisation. According to the profile defined by WFPMA, different levels and roles can be distinguished for HR professionals. Graduates will be able to perform functions such as Top Administrators/Managers, Functional Specialists, Team Leaders, Intermediate or Executive Managers. Depending on their specific posts within the organisation, they can have either specialist, generalist or strategic functions as follows: Human resources director; HR manager and official; Management Consultant; Organizational Behaviour Consultant; Vocational Training Manager and Consultant; Consultant and Specialist; Public Relations Director; Institutional Communication Technician. Implementation and fulfilment of outcomes is achieved through constant feedback from former students, keeping track on placement providers and employers, analysing the evolution of enrolments and new target audiences (CET courses, mature students and others), feedback from student representatives and staff, drop-out rates and feedback from student tutors.

6.1.2. Demonstração de que a estrutura curricular corresponde aos princípios do Processo de Bolonha.

O Processo de Bolonha veio definir uma alteração do paradigma de ensino assente num modelo baseado na aquisição de conhecimentos para um modelo baseado no desenvolvimento de competências de natureza genérica e de natureza específica associadas à área de formação. No cumprimento desta orientação o programa de estudos de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional tem por objetivo a promoção de saberes e competências adequadas aos desafios do novo milénio, no âmbito da gestão do comportamento em contexto organizacional, o desenvolvimento de processos de gestão e liderança, visando a eficiência organizacional, e o acompanhamento e atualização permanente, da interligação dos conhecimentos e práticas educativas com o mundo laboral. E ainda, procurar valorizar a pessoa como "recurso dos recursos", na qualidade distintiva da Gestão dos Recursos Humanos. A designação do curso está implicitamente relacionada com o desempenho de funções de direção de recursos humanos, gestão estratégica de Recursos Humanos, técnicos de recursos humanos com intervenção nas áreas; de recrutamento e seleção, formação e orientação profissional, gestão administrativa de recursos humanos, saúde organizacional, gestão de carreiras profissionais, consultoria na área do comportamento organizacional. Para além da estrutura curricular, subdividida em créditos, as metodologias adoptadas conferem um acompanhamento do estudante quanto às suas necessidades, características e potencial individual, desenvolvidas em unidades curriculares chave para desenvolver as competências fundamentais para o exercício da profissão de gestor de pessoas. Tais metodologias são direccionadas para desenvolver o espírito crítico, a capacidade de análise e síntese, dinâmica de grupo, criatividade e desenvolvimento interpessoal do aluno, assim como consciência cívica e sentido de responsabilidade, pessoal e social. O ensino é direccionado para a pesquisa e investigação por parte do estudante, agindo como um tutor motivador, incentivador da produção de conhecimento, partilha, potenciador de competências essenciais direccionadas para a gestão da complexidade e da mudança. No ciclo de estudos de GRHCO, estes objectivos são conseguidos através de uma estrutura curricular de cariz profissionalizante, cumprindo a missão do ensino superior politécnico, com metodologias de ensino/aprendizagem de forte ligação ao meio organizacional e institucional, concretizadas através da realização de trabalhos práticos, aulas em ambiente expositivo e interativo por vezes com a participação de entidades externas e a prática com os estágios. A estrutura da licenciatura permite a comparabilidade com cursos de outros estabelecimentos de ensino nacionais e internacionais, e a mobilidade de alunos nacionais e estrangeiros no curso.

6.1.2. Demonstration that the curricular structure corresponds to the principles of the Bologna process.

The Bologna Process has given rise to a new educational paradigm based on the development of general and specific skills rather than on knowledge acquisition. In this sense, the HRM & OB program aims at fostering the acquisition of know-how and skills that meet the challenges of the new millennium in terms of organisational behaviour management, developing management and leadership processes with a view to achieve organisational effectiveness, constant follow-up and updating as well as fostering the articulation of academic methods and expertise with the labour world. And also trying to enhance the individual as "the utmost resource" and the distinguishing feature of Human Resources Management. The name of the program is implicitly related with such functions as human resources management, strategic HRM, recruitment and selection, vocational training and counselling, administrative HRM, organisational health, career management, organisational behaviour consultancy. In addition to its credit structure, the delivery methods allow a close student/lecturer relationship and the full development of individual potential. Key course units enable the development of skills, crucial to the profession of

HR manager. Delivery methods are designed to develop a critical mindset and skills such as analysis and synthesis, team dynamics, creativity and interpersonal development as well as civic awareness and personal and social responsibility. Teaching is research-oriented with the lecturer being a tutor who promotes and encourages the production and sharing of know-how and crucial skills directed to the management of complexity and change. In this program, these goals are achieved through a career-oriented course structure (in line with the polytechnic education's mission) and teaching/learning methods with strong links with organisations and institutions implemented through practical projects, interactive classes, collaboration of external bodies and internship programs. The program structure allows equivalence with other national and foreign programs and student mobility, both incoming and outgoing schemes.

6.1.3. Periodicidade da revisão curricular e forma de assegurar a actualização científica e de métodos de trabalho.
De acordo com os estatutos os processos de revisão curricular são propostos pela Direção de Curso, em colaboração com a Comissão de Coordenação, à Directora da Escola, que envia aos Conselhos Técnico Científico e Pedagógico para a provação. Após aprovação, a proposta é submetida à apreciação do Presidente do IPT para aprovação, homologação e publicação. A revisão e actualização dos conteúdos programáticos é da responsabilidade das Unidades Departamentais que integram as diversas áreas científicas, sob proposta do docente responsável pela respectiva unidade curricular, com aprovação da Direção do curso, como garante do cumprimento dos objectivos do ciclo de estudos.

6.1.3. Frequency of curricular review and measures to ensure both scientific and work methodologies updating.
In compliance with the institution's by-laws, course review processes are proposed by the Program Director and the Coordinating Committee to the School Director who submits them to the Technical, Scientific and Pedagogic Committees for approval. Once they are approved, they are submitted to the IPT President for endorsement and publication. Review and updating of course contents is the departmental units' responsibility on a proposal from the respective lecturer in charge after approval by the program director in order to ensure that the program outcomes are satisfied.

6.1.4. Modo como o plano de estudos garante a integração dos estudantes na investigação científica.
O ensino é direccionado para a pesquisa e investigação por parte do estudante, agindo o docente como um tutor motivador, acompanhando a sua evolução e incentivando-o à produção de conhecimento com visão sistémica e à sua partilha, competências essenciais numa área de conhecimento virada para a gestão estratégica das organizações e de adaptação das pessoas à mudança. Os licenciados em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional que decidiram frequentar Pósgradações e Mestrados em Universidades Portuguesas e Estrangeiras têm sido reconhecidos.

6.1.4. Description of how the study plan ensures the integration of students in scientific research.
Teaching is research-oriented with the lecturer being a tutor who promotes and encourages the production and sharing of systemic know-how and crucial skills directed to strategic organisational management and adaptation to change. The graduates from this program who have decided to take post-graduated and master courses in Portuguese and foreign universities have seen their qualifications recognised.

6.2. Organização das Unidades Curriculares

6.2.1. Ficha das unidades curriculares

Mapa IX - Gestão Administrativa e Auditoria de Recursos Humanos

6.2.1.1. Unidade curricular:

Gestão Administrativa e Auditoria de Recursos Humanos

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Fernanda Pires Aparicio 30 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Silvio Manuel da Rocha Brito 45 horas de contacto

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Silvio Manuel da Rocha Brito 45 contact hours

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Levar o discente a aprender a ser um profissional credível gerindo relacionamentos e adaptando-se à gestão de

peças e de operações incluindo outsourcing; gerir a informação e a performance e o desenvolvimento (Desempenho); Saber interpretar a legislação sobre Relações Laborais e Emprego, estabelecer a Compensação e os benefícios e organizar a gestão dos Sistemas de Informação e toda a documentação e respectivo circuito, dos RH na organização.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The program aims to deliver qualified professionals capable of managing interpersonal relationships, personnel and operations including outsourcing; managing information, performance and development; interpreting legislation on employment and labour relations; determining reward and benefits; organising the information systems management and the HR document circuits within an organisation.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

As principais obrigações legais e tributárias que afetam a gestão de pessoas; Regulamentação sobre a proteção de dados; Capacidade para avaliar um sistema de processamento de salários; Diagnosticar e implementar sistemas de informação de recursos humanos; Comunicação e implementação de políticas de RH; Construção de instrumentos de socialização; Gestão de contratos de trabalho; Downsizing; Consistência histórica das políticas de RH; Impactos legais das políticas de RH; Cálculo de indicadores de recursos humanos; Estabelecimento de sistemas de monitorização de informação (absentismo, custos, produtividade etc.); Documento Único e sua análise; Princípios básicos de auditoria em RH;

6.2.1.5. Syllabus:

The main legal and tax obligations with an impact on HR management; Regulation on data protection; Be able to evaluate a salary processing system; Diagnose and implement HR information systems; Communicate and implement HR policies; Design instruments of socialization; Manage employment contracts; Downsizing; Historical consistency of HR policies; Legal impacts of HR policies; Calculate of HR indicators; Establish information monitoring systems (absenteeism, costs, productivity, etc.); ID Document analysis; Basics of HR auditing.

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

Qualquer dos elementos citados no conteúdo programático é essencial para que os discentes desenvolvam as competências gizadas pelos objetivos. Por exemplo, interpretar a regulamentação de dados é fundamental para saber diagnosticar e implementar um sistema de informação de recursos humanos bem como traçar as suas políticas e a estratégia.

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

Any element in the curriculum content is essential to develop in students the skills specified in the program goals. For instance, be able to interpret data regulations is crucial to diagnose and implement an HR information system as well as design its strategy and policies.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

*Métodos expositivo e ativo com recurso a audiovisuais.
Avaliação contínua: Provas de conhecimentos 60%.
Avaliação periódica: prova de frequência 40%.
Avaliação Final: exame final.*

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

*Expository and active methods supported by audiovisual resources.
Continuous assessment: Assessment tasks 60%
Mid-term assessment: mid-term test 40%
Final assessment: final exam*

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os métodos afirmativo e ativo assenta em reflexões diversas para que o discente domine totalmente as matérias e os requisitos impondo, de alguma forma, a sua personalidade e controle o feedback. Isto permitir-lhe-á planificar a relação com o docente acompanhando as atividades e despertando o seu interesse e a formação de opiniões, preparando o discente a ser eficaz. Por outro lado, a realização de casos práticos, estudo de casos e trabalhos individuais e de grupo permitem ao aluno ser capaz de realizar actividades de indole administrativo tais como, gestão e controlo de tempos, planeamento de horários, processamento salarial, contratação e sistemas de informação, auditoria, e calculo de indicadores de gestão de pessoas. O estudo de casos e trabalhos de grupo permitem também que o aluno adquira conhecimentos e desenvolva competências técnicas na área da gestão administrativa de RH. A interpretação de relatórios e de outros indicadores chave possibilitam ao aluno o desenvolvimento das suas capacidades de análise e de síntese, a aquisição de conhecimentos para a construção dos respectivos indicadores sociais necessários á elaboração de relatórios, conhecimento de software de gestão

de recursos humanos e outros documentos técnicos.as discussões em grupo sobre estudo de casos permitem ao aluno treinar as suas competências de relacionamento interpessoal, de negociação e gestão de conflitos, de gestão de tempo e sensibilização ao trabalho em equipa.

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

Assertive and active methods based on discussions so that students fully understand subject matters and requirements and can somewhat impose their personality and control feedback. This will allow them to plan their relationship with the lecturer monitoring activities, drawing his/her attention and obtaining feedback. On the other hand, the resolution of practical cases, case study analysis and individual or group assignments prepares the students to carry out administrative activities such as time management and control, schedule planning, salary processing, contracting and information systems, auditing and calculation of HR management indicators. Case study analysis and group projects enables the student to acquire know-how and develop technical competencies in administrative human resources management. Interpretation of reports and other key indicators allows the development of analysis and synthesis skills, acquisition of knowledge that will enable the students to design social indicators necessary for reporting, have a good command of HRM software programs and technical documents. Case study analysis and discussion as part of teams enable them to train and improve their skills for interpersonal relationship, negotiation and conflict management, time management and team work awareness.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Código do Trabalho.

Armstrong , (2001) Handbook of Personnel Management Practice, seventh edition, Kogan Page, LONDON

Caetano, António, Vala, Jorge, (2002) Gestão dos Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas – Editora RH, Lisboa

Chiavenato, Idalberto (1998) Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho,Atlas,S.Paulo

Dunod McConnell, J (2000), Auditing your human resources department: A step-by-step guide, AMACOM

Kavanagh, M. J., Guetal, H, Tannebaum, S. (1990) Human resource information systems: Development and application, Kent Human Resource Management Series

Martory, B & Crozet, D. (2002), Gestion des ressources humaines: Pilotage social et performance.

Robinson, I. (2012), Human Resources Management in Organizations, Dashöfer/McGraw Hill, Lisbon

Taylor, S. (2012),Contemporary Issues in Human Resources Management, Dashöfer/McGraw Hill, Lisbon

Mapa IX - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.2.1.1. Unidade curricular:

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Silvio Manuel da Rocha Brito 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Possuir o conhecimento e ter espírito de entrega à GRH no sentido de saber atribuir a valor a atos preventivos relacionados com questões de segurança, e de saber gerir as relações de trabalho e os talentos, com base na proteção e na saúde dos colaboradores.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Acquire specified skills and have enough dedication to HRM in order to be able to evaluate preventive actions related with safety issues and be able to manage labour relationships and talents based on employees' protection and health.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1.Caracterização dos acidentes de trabalho; 2. Análise do risco profissional; 3.Ficha de análise do risco; 4.

Sinalização; 5.Organização dos Serviços de Primeiros Socorros; 6.Medicina do Trabalho. 7.Ruído. 8. Iluminação.

6.2.1.5. Syllabus:

1. Characterisation of labour accidents. 2. Analysis of professional hazards 3. Hazard Analysis Sheet 4. Signalling 5. Organisation of First-Aid Services 6. Labour medicine 7. Noise 8. Lighting.

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

Levar o discente a aprender a ser um profissional credível gerindo comportamentos e adaptando-os à gestão dos riscos profissionais e da higiene e segurança em pessoas e operações; Saber interpretar a legislação sobre higiene e segurança no trabalho, estabelecer e interpretar os limites e os níveis de organização de um Sistema de Prevenção do Risco e dos Acidentes de Trabalho em geral.

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

The students should learn how to act with responsibility being able to manage behaviours and adjusting them to the management of professional hazards for people and operations; Be able to interpret health and safety legislation, establish and interpret the limits and levels of organisation of a Plan for the Prevention of Accidents and Health Hazards.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método expositivo e interativo com recurso a audiovisuais e trabalhos de campo. Avaliação continua: Provas de conhecimentos 60%. Avaliação periódica: Frequência 40%. Avaliação final: exame final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository and interactive methods supported by audiovisual resources and field work. Continuous assessment. Assessment tasks 60%. Mid-term assessment: Test 40%. Final assessment: final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método expositivo faculta o discente do conhecimento organizativo sobre o cumprimento de normas e procedimentos, enquanto o método interativo faculta o discente no trabalho de campo, através de ensaios e simulações, e na atividade em grupo.

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

The lecture method enables the students to acquire a comprehensive knowledge on regulations and procedures whereas the interactive method provides the opportunity to train on field through tests, simulations and group activities.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Armstrong, M., A Handbook of Personnel Management Practice, Ed.: Kogan Page, London, 6ª Ed, 1996.

Freitas, L.C., Segurança e Saúde no Trabalho, 1.ª Ed., Edições Sílabo, Lisboa, 2008.

Pinto, Abel, Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, 2.ª Ed., Edições Sílabo, Lisboa, 2009.

Pereira, A; Poupa, C., Como Apresentar em Público Teses, Relatórios, Comunicações usando o PowerPoint, 1.ª Edição, Sílabo 2004

Poeschl, Gabrielle, Análise de Dados Na Investigação em Psicologia – Teoria e Prática, 1.ª Edição, Abril 2006.

Roberts – Phelps, Graham, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Jogos para Formadores, 1.ª Ed., Monitor, Lisboa, Outubro de 2001.

Seixo, José Manuel, Gestão Administrativa dos Recursos Humanos, 7.ª Edição, Lidel, 2009

Mapa IX - Seminário de Criatividade e Inovação

6.2.1.1. Unidade curricular:

Seminário de Criatividade e Inovação

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Silvio Manuel da Rocha Brito 60 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):
Saber utilizar e fomentar a criatividade, deter capacidade analítica e efetuar aproximações à resolução de problemas, encorajar a inovação na organização.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Acquire creativity and analytical skills and be able to approach the resolution of problems. Gain awareness of organisational innovation.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Criatividade: 1. Atitudes criativas 2. Exercícios de criatividade em grupo. 3. Inovação: Fontes de inovação. Barreiras à Inovação Difusão da Inovação 4. Ativar o espírito empreendedor 5. Conceptualização de ideias. 6. Como encontrar pessoas criativas. 5. O que fazer, por onde começar? 6. Quem serão os meus aliados? Escolher a equipa empreendedora 7. Natureza e significado do protótipo de um bem ou de um serviço. 8. Apresentação do protótipo.

6.2.1.5. Syllabus:

Creativity: 1. Creative attitude 2. Group creativity exercises 3. Innovation: innovation sources. Barriers to Innovation. Innovation dissemination. 4. Fostering entrepreneurial spirit 5. Idea conceptualisation 6. How to understand creative people 5. What to do, what to start with? 6. Who are my allies? Choosing the entrepreneurial team 7. Nature and meaning of the prototype of a good or service. 8. Prototype presentation.

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

Fazer com que o discente crie competências de criatividade (geração de ideias, resolução de problemas, tomada de decisão, atitude positiva, escuta ativa, socialização, empatia, imaginação, curiosidade, liderança, trabalho em equipa, resiliência, autonomia, segurança, e capacidade de empreender) através de problemas propostos e jogos, em grupo.

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

The student should develop creative skills (idea generation, problem solving, decision-making, positive attitude, active listening, socialisation, empathy, imagination, curiosity, leadership, teamwork, resilience, autonomy, self-confidence and entrepreneurial spirit) through practical exercises and games carried out in groups.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Interativa, totalmente centrada no discente, que cria, em grupo de trabalho, um protótipo de um produto ou de um serviço, constituindo a demonstração e a utilidade deste na classificação obtida, sujeita um ranking. Não há avaliação periódica nem final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Interactive student-oriented methodologies. In group, students must develop a prototype of a product or service that will be the basis of assessment. Assessment is continuous, there is no mid-term or final assessment.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A prática dos jogos faz surgir, ou desenvolve, as competências dos alunos necessárias à criação de um protótipo ou de um serviço servindo de estímulo ao desenvolvimento de comportamento preformativos e de contribuições, que serão úteis à sociedade e ao seu futuro profissional, motivando-os e autonomizando-os, nesse sentido.

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

Practising games develops the skills needed for the creation of a prototype or service and serves as a stimulus for the development of performative behaviours and contributions that will be useful to society and to their future profession making them more autonomous and motivated.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Ayan, Roger, AHA! 10 maneiras de libertar o seu espírito criativo e encontrar grandes ideias, Editora Negócio, S. Paulo 2005; Birch & Cleg, Criatividade em Negócios, Pergaminho, 2006; Blanchard, Ken, O Empreendedor-Minuto – O segredo para criar e manter uma empresa de sucesso, Gestão Plus, 1.ª Ed. 2009; Bono, Eduardo de, Criatividade Levada a Sério, Editora Pioneira, S. Paulo, 2005; Bornstein, David, Como Mudar o Mundo, Estrela Polar, 2007; Costa, Horácio; Ribeiro, Pedro Correia, Criação & Gestão de Microempresas & Pequenos Negócios - 6ª Edição, Lidel, 2008; Davenport, Thomas H. e Prusak, Laurence – Vencendo com as Melhores Idéias: Como Fazer as Grandes Idéias Acontecerem na sua Empresa, Editora Campus, Rio de Janeiro, 2003; Trias de Bes, Fernando, O Livro Negro do Empreendedor – catorze factores chave do fracasso, Gestão Plus Edições, 1.ª Ed. Julho 2008; Von

Oech, Roger, Um Chuto na Rotina – Os quatro papéis essenciais do processo criativo, Editora Cultura, S.Paulo 2005

Mapa IX - GESTÃO DE CONFLITOS E NEGOCIAÇÃO

6.2.1.1. Unidade curricular:

GESTÃO DE CONFLITOS E NEGOCIAÇÃO

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Sílvio Manuel da Rocha Brito 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Dotar os discentes de capacidade negocial para gerir situações de conflito e de mudança.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The students will acquire the ability to negotiate and manage conflict and change situations.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Resumo do Programa:

Parte I – O conflito.

1.A perspectiva contemporânea do conflito.

2.Causas do conflito intergruppal.

3.Consequências do conflito intergruppal.

4.Gestão do Conflito Intergruppal através da resolução.

5.Gestão do Conflito Intergruppal através da estimulação.

Parte II – A Negociação. A. Negociação no contexto organizacional. B. Preparação para as negociações. C. Etapas da negociação. D. Técnicas básicas e métodos para negociadores. E. Práticas e dinâmicas de negociação eficaz.

6.2.1.5. Syllabus:

Summarised Contents: Part I – Conflict.

1.The contempory perspective of conflict. 2.Causes of intergroup conflict 3.Consequences of intergroup conflict.

4.Management of intergroup conflict through resolution 5.Management of intergroup conflict through stimulation.

Part II – Negotiation. A. Negotiation in the organisational context. B. Preparing the negotiations. C. Negotiation stages. D. Basic techniques and methods for negotiators. E. Effective negotiation practices and dynamics.

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

A abordagem dos conteúdos programáticos ajudará os alunos a adquirir competências relacionais que se traduzirão na capacidade de elaborar táticas negociais para utilizar nos diversos tipos de negociação, nomeadamente na negociação laboral, na negociação salarial num processo de recrutamento e seleção, etc.

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

Subject content will help the students acquire relational competencies which will be translated into the ability to design negotiation strategies to be used in several contexts, including labour negotiation, salary negotiation, recruitment processes, etc.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método expositivo com recurso a audiovisuais e interativo com resolução de casos. Avaliação continua: Provas de conhecimentos 60%. Avaliação periódica 40%. Avaliação final: Exame Final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository and interactive methods supported by audiovisual resources and case study analysis. Continuous assessment. Assessment tasks 60%. Mid-term assessment: 40%. Final assessment: final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método expositivo faculta o discente do conhecimento organizativo sobre o cumprimento de normas e procedimentos, enquanto o método interativo faculta o discente no trabalho de campo, através de ensaios e simulações, e na atividade em grupo.

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

The lecture method provides the student structured knowledge of standards and procedures whereas the interactive method gives the opportunity to practise on field through tests, simulations and group activities

6.2.1.9. Bibliografia principal:

BLANCHARD, Ken, Bom Trabalho – O poder do relacionamento positivo, Editora Pergaminho, Estoril, 2003; CAETANO, António; VALA, Jorge; Gestão dos Recursos Humanos, contextos, processos, e técnicas, Editora RH, Lisboa, 2002; CUNHA, M.P.; Organizações e Recursos: Perspectivas de Ecologia Organizacional, Metáfora; CUNHA, M.P. e; REGO, A.; CUNHA, Rita Campos e; CARDOSO, Carlos Cabral, Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, Editora RH, 2.ª Ed. Lisboa 2006; KINDLER, Herbert S., " A Gestão Construtiva dos Desacordos ", Monitor, Projectos e edições Lda, 1.ª edição Abril 1991; FISCHER, URI & PATTON, " Como conduzir uma negociação " 5.ª edição, Edições ASA Set. 2001; IVANCEVICH, John M. & MATTESON, Michael T., Organizational Behavior and Management, Irwin McGraw-Hill, Sixth Edition, London 2002; MADDUX, Robert B., " Negociar com Sucesso ", Monitor, Projectos e edições Lda, 1.ª edição Abril 1991; CORREIA, António Damasceno: "Manual de Negociação", Ed. Lidel, 1.ª Ed. Setembro, 2012;

Mapa IX - MÉTODOS DE FORMAÇÃO

6.2.1.1. Unidade curricular:

MÉTODOS DE FORMAÇÃO

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Fernanda Pires Aparicio 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Dar a conhecer a tomada de decisão e resolução de problemas; credibilidade pessoal; desenvolvimento e manutenção da imagem profissional; escuta ativa; realização dirigida para a positividade; liderança; gestão de relacionamentos; adaptabilidade; gestão de si próprio e dos outros; ser capaz de ganhar confiança e respeito; gestão de operações; dirigir / guiar / dar feedback; identificar necessidades de desenvolvimento; avaliar performance; investir nos relacionamentos interpessoais, desenvolver competências comunicacionais, ao nível da oralidade e comportamento postural, planear e desenvolver conteúdos formativos, conhecer e saber utilizar diferentes métodos e técnicas pedagógicos e saber utilizar diferentes recursos didácticos.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The students should develop such skills as decision-making and problem resolution; personal credibility; maintenance of the professional image; active listening; positivity; leadership; relationship management; adaptability; self-and other management; be able to gain confidence and respect; operational management; lead/guide/provide feedback; identify the development needs; evaluate performance; invest in interpersonal relationships, develop communication skills at oral and posture level; plan and develop training contents; be familiar with and be able to use different pedagogic methods and techniques as well as teaching/learning resources.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1 – O formador face aos sistemas e contextos de formação. 2 – Fatores e processos de aprendizagem. 3 – Simulação pedagógica inicial. 4 – Comunicação e animação de grupos. 5 – Métodos e técnicas pedagógicas. 6 – Objectivos pedagógicos. 7 – Avaliação da aprendizagem. 8 – Recursos didáticos. 9 – Planificação da formação. 10 – Acompanhamento e avaliação da formação. 11 – Plano de sessão. 12 – Simulação pedagógica final. 13 – Proposta de intervenção pedagógica.

6.2.1.5. Syllabus:

1 – The trainer and the different training systems and contexts 2. Learning factors and processes 3. Initial pedagogic simulation 4. Group communication and animation 5. Pedagogic methods and techniques 6. Pedagogic objectives 7. Learning assessment 8. Teaching resources 9. Training planning 10. Monitoring and assessment of training 11. Session plan 12. Final pedagogic simulation 13. Pedagogic intervention proposal .

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

Procura-se que os alunos ganhem competências técnicas e métodos pedagógicos que vão utilizar no exercício das suas competências interpessoais e terem ferramentas de atuação para desenvolverem a aprendizagem de qualquer ação de formação nomeadamente materiais de leitura, apresentação, questionários, dramatizações, e incidentes críticos, seleccionando métodos, adaptando e escrevendo exercícios, introduzir, conduzir e explorar os métodos e as atividades de formação, assim como gerir o tempo e avaliar os métodos e os exercícios.

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

The students should gain technical skills and pedagogic methods to be used in the performance of their interpersonal competences and acquire tools that will enable them to adapt to any training activity such as reading materials, presentations, questionnaires, role-play and critical tasks, select methods, adapt and write exercises, introduce, lead and explore training methods and activities as well as manage time and evaluate methods and exercises.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método pedagógicos afirmativos e ativos com recurso a audiovisuais, avaliação continua com presença obrigatória de 15% e apresentação de 2 trabalhos de grupo 25% mais uma frequência final de 60%. Na avaliação periódica o aluno pode escolher ser avaliado ou de uma forma contínua ou submeter-se à avaliação final. A avaliação final consiste num exame final constituído por uma prova oral de 100%.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Interactive methods supported by audiovisual resources, continuous assessment with compulsory attendance (15%) and presentation of 2 group projects (25%) and a final test (65%). Students can choose between continuous assessment of final assessment. Final assessment is comprised of a final written exam and an oral exam (100%).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os métodos utilizados são essenciais ao desenvolvimento dos alunos na realização de projetos de formação em grupo de forma a testar métodos e ensaiar exercícios que procuram estabelecer para uma determinada ação de formação. Os alunos têm de ser capazes de seleccionar os métodos e técnicas pedagógicas adaptadas a diferentes contextos formativos. Os métodos ativos permitem criar situações de trabalho individual e de grupo nos quais os alunos têm de ser capazes de definir objectivos pedagógicos que vão ajudar na tomada de decisão de estratégias de aprendizagem e de resolução de problemas. Desenvolver competências de credibilidade pessoal facilitadores de aprendizagem e de desenvolvimento de si próprio e dos outros. Aprender a gerir grupos criando sinergias positivas á aprendizagem. A dramatização e os jogos pedagógicos apelam á auto reflexão e a um maior conhecimento de si próprio sendo facilitadores da mudança de comportamento e da aprendizagem das competências de um formador. A simulação de situações da realidade com apelo á criatividade em geral e treino de dicção em actividades literárias são alguns dos exercicios propostos a nível individual e em grupo para o desenvolvimento da inteligência emocional nos alunos. As autoscopias e seu visionamento permitem desenvolver competências de formador em contexto de formação e construção de planos de melhoria ao desenvolvimento pessoal de cada aluno.

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

The methods used are crucial to develop in students training awareness. They are expected to carry out projects as part of teams that will allow them to test methods and make exercises to implement certain training activities. They must be able to select pedagogic techniques and methods that bet suit different training contexts. Active methods enable the creation of individual and group coursework in which students are expected to establish pedagogic aims that will serve as a basis for the selection of learning strategies and problem solving. Develop self-confidence skills that will facilitate learning and contribute to personal and peer enhancement. Be able to manage teams creating a positive attitude towards learning. Role-play and pedagogic games call for reflection and enhanced self-awareness facilitating behavioural change and acquisition of a trainer's skills. Simulation of real situations that make use of creativity and diction through literary activities are some of the exercises proposed both individually or in group to develop emotional intelligence. Autoscopia enables the development of trainer's skills within a training context and to build plans to enhance the development of each individual student.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Ferrão, Luís; Rodrigues, Manuela – Formação Pedagógica de Formadores, Lidel. Edições Técnicas,Lda (2ª ed),

2000

Lencastre, José Garcez – *A Qualidade e Eficácia na Formação*, IEFP, Coleção Aprender (2ª ed), 1999

Mão-de-Ferro, António; Fernandes, Viriato – *O Formador e o Grupo*, IEFP, Coleção Aprender

Meignant, Alain – *A Gestão da Formação*, Publicações D Quixote, Lda (1ª ed), 1999

Oliveira, Fernando – *Preparação e Desenvolvimento de Sessões de Formação*, IEFP, Coleção Aprender

Pereira, Arménio; Rocha, José Eduardo – *O Método Demonstrativo*, IEFP, Coleção Aprender (4ª ed), 1998

Pinheiro, João; Ramos, Lucília – *Métodos Pedagógicos*, IEFP, Coleção Aprender

Pinto, Jorge – *Psicologia da Aprendizagem. Concepções, Teorias e Processos*, IEFP, Coleção Aprender (3ª ed), 1999

Santos, Maria Antónia - *A Análise Transaccional Aplicada à Formação Profissional*, IEFP, Coleção Aprender (1ª ed), 2000

Vieira, Maria de Lourdes Mateus – *Definição de Objectivos de Formação*, IEFP, Coleção Aprender (3ª ed), 1996.

Mapa IX - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

6.2.1.1. Unidade curricular:

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Fernanda Pires Aparício 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Planear e recrutar pessoas; Identificar tendências, analisar, prever vagas, planear, executar e avaliar pessoas; Gestão do processo de recrutamento e seleção; Proceder à análise e descrição de funções; Elaborar perfis de competências; Cumprir o quadro ético e deontológico da seleção profissional; conhecer a legislação e promover igualdade de oportunidades no emprego; Promover a imagem da empresa, Fornecer inputs para a carreira dos colaboradores; Promover a implicação das hierarquias nos processos de recrutamento e seleção. Definir estratégias de recrutamento e seleção. Possuir conhecimentos de psicometria e de avaliação qualitativa. Saber conduzir entrevistas psicológicas em contexto de seleção de pessoas. Conhecer e saber utilizar diversas técnicas de seleção.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Staff planning and recruitment; identify trends; analyse, predict vacancies, implement and evaluate people; manage recruitment and selection processes; analyse and describe job roles; draw up skills profiles; comply with ethical requirements for staff selection; be familiar with applicable legislation and promote equal opportunities in employment; promote corporate image; provide inputs on the employees career; promote implication of chiefs of staff in the recruitment and selection processes. Define recruitment and selection strategies. Have basic knowledge of psychometrics and qualitative assessment. Be able to lead psychological interviews for recruitment and selection. Be familiar and make use of different selection techniques.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Planeamento estratégico de RH .Mercado de emprego e perspectivas do recrutamento e seleção profissional. Informação e identificação da necessidade. Análise de funções e metodologias de gestão de competências. Aspectos metodológicos na conceção de um assessment centre. Desenvolver, implementar, orçamentar, executar e acompanhar o recrutamento, a seleção e processos de colocação. A definição e elaboração de perfis. A estratégia de atracção e recrutamento. Planear, executar e decidir nos métodos e processos de seleção. A psicometria e preditores de desempenho; Análise de dados biográficos, tipos de entrevistas psicológica, testes psicológicos e de avaliação de personalidade, provas de grupo e provas situacionais. A decisão final, critérios e elaboração de relatórios. A entrevista, fase de informação, condições de admissão, contrato psicológico e acolhimento e a integração na empresa. Avaliação e controlo dos processos de recrutamento e seleção. Aspectos deontológicos e de ética profissional.

6.2.1.5. Syllabus:

Strategic HR planning. Employment market and recruitment and selection perspectives. Information and identification of the need. Analysis of job roles and skills management methods. Methodological aspects in the design of an assessment centre. Develop, implement, estimate, implement and monitor recruitment, selection and

placement processes. Definition and design of professional profiles. Attraction and recruitment strategy. Plan, implement and decide in the context of selection methods. Psychometrics and performance predictors, biographic data analysis; types of psychological interviews; psychological and personality evaluation tests; group tests and situational tests. Final decision, criteria and report writing. The interview, the information stage, admission terms; psychological contract, reception and integration procedures. Evaluation and control of recruitment and selection processes. Professional ethics.

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

Pretende-se uma aproximação dos alunos às novas formas de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações apetrechando-os de ferramentas que serão indispensáveis à sua atividade profissional no futuro. Assim sendo, pretende-se o domínio de todo o processo, desde o planeamento até à socialização e integração. Ao mesmo tempo, é-lhes importante reconhecer quais são as alternativas ao recrutamento como a recolocação automática do posto de trabalho e a recolocação de tarefas.

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

An overview of new forms of recruitment and selection in organisations. The students should acquire the necessary tools for their future professional activity. Therefore, they should become familiar with the whole process, from planning to socialisation and integration. In addition, they should also be able to recognise recruitment alternatives such as automatic outplacement and task reallocation.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Métodos pedagógicos expositivo e ativo, com recursos a audiovisuais e interativo com recurso a utilização de materiais. Avaliação contínua: Realização de 1 trabalho de grupo sobre métodos e processos de seleção profissional 60% ou um teste final para avaliação de conhecimentos teóricos que valerá 100%. Avaliação Periódica: Prova de Frequência 40% Avaliação Final: Exame Final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository and active methods supported by audiovisual resources and interactive methods making use of varied materials. Continuous assessment; One group assignment on selection methods and processes (60%) or a final theoretical test (100%). Mid-term assessment: Mid-term test (40%) Final Evaluation: Final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Ambos os métodos são essenciais para os alunos realizarem ensaios e atividades de grupo de forma a testar fontes de recrutamento e estudar a diversidade de candidatos que procuram para uma determinada organização. Desenvolver a capacidade de análise e de síntese na definição dos perfis de candidatos, de planeamento e gestão de projectos, capacidade de expressão oral e de escrita. Ambos os métodos permitem ao aluno conhecer a epistemologia e as teorias implícitas às técnicas de recrutamento e seleção e a desenvolver competências de escuta activa, observação sistemática, empatia, aptidões comunicacionais indispensáveis à capacidade de diagnóstico dos perfis psicográficos e elaboração de relatórios de avaliação psicológica. Desenvolver capacidade de raciocínio abstrato criando visão a médio e longo prazo, estimulando a criatividade e a inovação por forma a saber agir estrategicamente nas organizações procurando identificar e escolher os talentos inerentes às tarefas necessárias ao posicionamento estratégico da organização. A utilização de dinâmicas de grupo e de autoscopias permitem o desenvolvimento de competências nos alunos para uma melhor aquisição e manuseamento das ferramentas usadas em seleção profissional.

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

Both methods are essential for the performance of tests and group activities that enable them to test recruitment sources and have an idea of the wide range of candidates that may apply to a given organisation. Develop analysis and synthesis skills needed to design candidate profiles, to plan and manage projects and to adequately express both orally and in writing. Both methods enable the students to get acquainted with epistemology and the theories underlying recruitment and selection theories and develop active listening, systematic observation, empathy, communicational skills crucial to the diagnosis of psychographic profiles and preparation of psychological evaluation reports. Develop reasoning skills creating medium- and long-term view, stimulating creativity and innovation so as to be able to act strategically within an organisation and select the right talents to the right tasks according to the organisation's strategy. Autoscopies and group dynamics allow the students to develop skills that will enable them to better learn and use staff selection tools.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Ceartil, M. (2004). Sociedade, gestão e Competências, Novas dinâmicas para o sucesso das pessoas e das organizações. Lisboa: Ed. Sílabo; CAETANO, António; VALA, Jorge; Gestão dos Recursos Humanos, contextos, processos, e técnicas, Editora RH, Lisboa, 2002; Ceartil, M. (2006). Gestão e Desenvolvimento de Competências. Lisboa: Ed. Sílabo; Personnel Selection: Adding value through people; Chichester: Jonh Willey & Son; Pina e

Cunha, Miguel; Rego, Arménio; F. S. Gomes, Jorge; Cabral-Cardoso, Carlos; Alves Marques, Carlos; Campos e Cunha; Rita (2010) Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Edições Sílabo. CUNHA, M.P., Organizações e Recursos: Perspectivas de Ecologia Organizacional, Metáfora; CUNHA, Miguel Pina e; REGO, Arménio; CUNHA, Rita Campos e; CARDOSO, Carlos Cabral, Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, Editora RH, 2.ª Ed. Lisboa 2006; IVANCEVICH, John M. & MATTESON, Michael T., Organizational Behaviour and Management, Irwin McGraw-Hill, Sixth Edition, London 2002;

Mapa IX - Ergonomia

6.2.1.1. Unidade curricular:

Ergonomia

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Silvio Manuel da Rocha Brito 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Possuir o conhecimento e ter espírito de entrega à GRH no sentido de saber atribuir a valor a atos preventivos relacionados com questões de ergonomia, e de saber gerir as relações de trabalho e os talentos, com base na proteção e na saúde dos colaboradores.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Students should have the knowledge and dedication to HRM that will allow them to evaluate preventive actions related with ergonomic aspects and be able to manage labour relationships and talents having health and safety in mind.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Conceito e objetivo. 2. Fatores relevantes da Ergonomia. 3. Tipologia da Ergonomia. 4. A atividade do Trabalho. 5. Situação de Trabalho, análise e intervenção ergonómica. 6. Prática Ergonómica. 7. Equipamentos dotados de visor. 8. Efeitos sobre a saúde. 9. Medidas de prevenção. 10. Avaliação das condições de trabalho: carga postural.

6.2.1.5. Syllabus:

1. Concept and aims .2. Ergonomic factors. 3. Ergonomic typologies. 4. Labour activity .5. Working situations, ergonomic analysis and intervention .6. Ergonomical practice. 7. Devices equipped with screens .8. Health effects. 9. Preventive Measures. 10. Evaluation of working conditions: postural load.

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

É essencial para o discente, analisar os postos de trabalho tendo em conta a natureza e os objetivos do mesmo, assim como o uso dos equipamentos, quer manuais quer mecânicos, de modo a poder prever o efeito do desempenho das tarefas sobre a saúde, de modo a delinear ações de prevenção para diminuir as condições de risco e diminuir a carga postural e mental nas tarefas.

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

Students should be able to analyse working posts taking into account its nature and objectives as well as the use of devices, both manual and mechanical, in order to prevent the impact of its use on health and devise preventive actions to minimise hazard conditions and decrease postural and mental loads.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método expositivo e interativo com recurso a audiovisuais e trabalhos de campo. Avaliação continua: Provas de conhecimentos 60%. Avaliação periódica: Frequência 40%. Avaliação final: exame final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository and interactive method supported by audiovisual resources and field work. Continuous assessment: tests (60%). Mid-term assessment: mid-term test (40%). Final assessment: final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método expositivo faculta o discente do conhecimento organizativo sobre o cumprimento de normas e procedimentos, enquanto o método interativo faculta o discente no trabalho de campo, através de ensaios e simulações, e na atividade em grupo.

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

The expository method provides structured knowledge about compliance with standards and procedures whereas the interactive method provides practice of field work through tests, simulations and group activities.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Armstrong, M., A Handbook of Personnel Management Practice, Ed.: Kogan Page, London, 6ª Ed, 1996.

Freitas, L.C., Segurança e Saúde no Trabalho, 1.ª Ed., Edições Sílabo, Lisboa, 2008.

Moreira, Arlindo, Segurança e Saúde no Trabalho - Em Ambiente de Escritório, 1.ª Ed, Lidel, Lisboa 2010. (consulta obrigatória)

Pinto, Abel, Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, 2.ª Ed., Edições Sílabo, Lisboa, 2009. (consulta obrigatória)

Pereira, A; Poupa, C., Como Apresentar em Público Teses, Relatórios, Comunicações usando o PowerPoint, 1.ª Edição, Sílabo 2004 (leitura recomendada)

Poeschl, Gabrielle, Análise de Dados Na Investigação em Psicologia – Teoria e Prática, 1.ª Edição, Abril 2006. (consulta recomendada)

Roberts – Phelps, Graham, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Jogos para Formadores, 1.ª Ed., Monitor, Lisboa, Outubro de 2001.

Mapa IX - GESTÃO MULTICULTURAL

6.2.1.1. Unidade curricular:

GESTÃO MULTICULTURAL

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Fernanda Pires Aparício 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

- *Compreender as diferenças de valores nas sociedades humanas e suas consequências ao nível da gestão, das organizações e do comportamento organizacional nas diferentes culturas;*
- *Identificar os diferentes estilos de liderança adaptados a cada cultura;*
- *Ultrapassar barreiras culturais e evitar bloqueios de comunicação;*
- *Melhorar a capacidade de interação e comunicação nos diferentes contactos internacionais;*
- *Prevenir mal-entendidos antecipando o conhecimento das realidades culturais dos interlocutores;*
- *Facilitar a adaptação a outras culturas: Europa, Ásia, EUA, África e Médio Oriente.*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

- *Understand the different societal values and its consequences at organisational management level in the different cultures;*
- *Identify the different leadership styles for different cultures;*
- *Overcome cultural impediments and avoid communication barriers;*
- *Improve interaction and communication skills at international level;*
- *Prevent cultural misunderstandings;*
- *Facilitate adaptation to foreign cultures: Europe, Asia, USA, Africa and Middle East.*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Compreender as tendências do nosso tempo e o seu impacto na gestão*
- 2. Identificar as principais origens e problemas dos encontros interculturais*

3. Conhecer o conceito de cultura como software mental coletivo
4. Saber descrever as diferenças culturais através do modelo 5D
5. Analisar as consequências e implicações práticas dos diferentes programas mentais coletivos em termos de:
6. Complexidade cultural
7. Gestão das diferenças culturais:
8. A gestão intrapessoal e internacional da carreira.

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Understand current trends and its impact on management*
2. *Identify the main problems of intercultural encounters*
3. *Be familiar with the concept of culture as a collective mental software*
4. *Be able to describe cultural differences through the 5D model*
5. *Analyse the consequences and practical implications of the different collective mental programs in terms of:*
6. *Cultural complexity*
7. *Management of cultural differences:*
8. *Intrapersonal and international career management*

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

Pretende-se intercalar a reflexão teórica com exemplos práticos das diversas expressões culturais de várias culturas e sociedades, conduzindo os alunos a tentar interpretar e explicar os porquês de tais diferenças, e convidá-los a uma reflexão sobre os principais temas e tendências da gestão de pessoas e o seu impacto na cultura dos colaboradores e nas sociedades que as empresas contactam e se encontram envolvidas.

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

Theoretical reflection is illustrated with practical examples of the different cultural manifestations which enables the students to interpret and find out why such differences exist and reflect on the main aspects related with HR management and its impact on the cultural beliefs of individuals and societies.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Métodos expositivo e ativo com recurso a audiovisuais e utilização de estudo de casos, trabalhos individuais e de grupo. Avaliação continua: trabalho 40%. Avaliação periódica: frequência 60% ou 100% sem trabalho. Avaliação final: exame final.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository and interactive method supported by audiovisual resources, case study analysis and individual and group coursework. Continuous assessment: assignment (40%). Mid-term assessment: mid-term test (60%) or 100% in case of non-submission of assignment. Final assessment: final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Ambos os métodos são essenciais para que os alunos possam desenvolver competências de aceitação da diversidade cultural, ética, inteligência intercultural, tolerância e comportamentos de ajustamento em diferentes contextos multiculturais. Os alunos realizam ensaios e atividades de grupo de forma a simular a diversidade cultural e a sua vivência dentro dos ambientes da própria organização, permitindo igualmente agir estrategicamente nos espaços contextuais que a envolvem levando-os à discussão, e à intervenção, sobre as diversas culturas que terão de procurar compreender no decurso da sua futura experiência profissional. Estudo de casos sobre expatriamento com discussões em grupo que possibilitam perceber mecanismos de ajustamento cultural com adopção de novos padrões comportamentais a nível individual e organizacional. A utilização de jogos pedagógicos permitirá aos alunos o desenvolvimento de competências interpessoais e sociais tais como, empatia, respeito, auto conhecimento, gestão de stress, adaptabilidade a novas situações e regras morais e sociais, resiliência, flexibilidade e abertura de pensamento para adopção de novos comportamentos individuais e sociais de ajustamento às novas culturas.

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

Both methods are crucial to develop in students the ability to accept different cultures, ethics, intercultural intelligence, tolerance and adaptive behaviours in multicultural contexts. They will carry out tests and group activities that will involve simulation of cultural diversity within an organisation enabling them to act strategically and be able to engage in debates in order to get to understand the origins of these cultural differences and how to

cope with them in their future professions. Case study analysis concerning expatriation with group discussion in order to devise adjustment strategies at individual and corporate level. The use of pedagogical games will enable the development of social and interpersonal skills such as empathy, respect, self-awareness, stress management, adaptability to new situations and moral and social rules, resilience, flexibility and open-mind to adopt new individual and social attitudes to adjust to new cultures.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Armstrong, M., A Handbook of Personnel Management Practice, Ed.: Kogan Page, London, 6ª Ed, 1996.
Cunha, M.P; Rego, A; Gestão Multicultural, 1.ª Edição, Editora RH, 2009
Cunha, Miguel Pina e; Rego, Arménio; Cunha, Rita Campos e; Cardoso, Carlos Cabral,
Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, Editora RH, Lisboa 2005.
Finuras, Paulo, Gestão Intercultural – Pessoas e Carreiras na Era da Globalização, 1.ª Edição, ed. Sílabo 2003
Gleitman, Henry, Psicologia, Fundação Calouste Gulbenkian, 6.ª Edição, Fundação Calouste
Gulbenkian, 2003
Gomes, J.F; Cunha, M.P; Rego, A; Campos e Cunha, R; Cabral – Cardoso; Marques, C.A.
(2008), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, 1.ª Edição, Edições Sílabo

Mapa IX - Aplicações Informáticas

6.2.1.1. Unidade curricular:

Aplicações Informáticas

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Célio Gonçalo Marques 75horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Ao completar a unidade o aluno deverá ser capaz de compreender as noções sobre informática (a) e arquitetura de computadores (b); explorar redes de computadores (c) e saber utilizar a Internet como um meio de acesso, transmissão e divulgação de informação (d); desenvolver capacidades de exploração de ferramentas como processadores de texto (e), folhas de cálculo (f), apresentações e comunicação (g); entender a importância da segurança e privacidade da informação (h) e aplicar soluções informáticas na gestão de recursos humanos (i). Pretende-se que o aluno também adquira competências, aptidões e métodos de investigação; desenvolva capacidade para conceber, projetar, adaptar e realizar uma investigação significativa respeitando as exigências impostas pelos padrões de qualidade e integridade académicas; e seja capaz de analisar criticamente, avaliar e sintetizar ideias novas e complexas.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The student should be able to consolidate the notions of computer science (a) and computer architecture (b); explore computer networks (c) and use the Internet as a means of access, transmission and dissemination of information (d); develop the ability to explore tools such as word processors (e), spreadsheets (f), presentations; (g) understand the importance of security and privacy of information (h); and implement computer management solutions in human resources (i).

It is intended that the student also acquires competencies, skills and research methods, develop the ability to conceive, design, adapt and perform significant research respecting the requirements imposed by the standards of academic quality and integrity, and be able to critically analyze, evaluate and synthesizing new and complex ideas.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Introdução à Informática e Noções de Arquitectura de Computadores*
- 2. Processamento de Texto: Microsoft Word*
- 3. Folha de Cálculo: Microsoft Excel*
- 4. Apresentações: Microsoft Powerpoint*
- 5. Redes e Internet*
- 6. Segurança e Privacidade*
- 7. Soluções Informáticas em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional*

6.2.1.5. Syllabus:

1. Computer Architecture
2. Word Processing: Microsoft Word
3. Spreadsheets: Microsoft Excel
4. Presentations: Microsoft Powerpoint.
5. Network and Internet.
6. Security and Privacy.
7. Computer Solutions in Human Resources Management and Organizational Behaviour.

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

O programa cobre os diferentes objetivos e competências específicas que se pretendem proporcionar na unidade curricular. O estudo das diversas funcionalidades de ferramentas de processamento de texto, folhas de cálculo e apresentações, permitirá ao aluno desenvolver competências ao nível do correto processamento da informação. Ao compreender as noções de informática e arquitetura de computadores, redes e internet, e segurança e privacidade, os alunos adquirem competências para promover o planeamento da presença de uma organização na Internet, bem como práticas de segurança da informação nas organizações. Paralelamente, a análise de soluções informáticas na área da Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, capacitará os alunos para uma correta gestão ao nível da utilização das aplicações informáticas no seio das organizações. O aluno adquire desta forma as competências necessárias para analisar, projetar e conceber a organização no contexto da utilização da informática.

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

The syllabus covers the different learning outcomes and promotes the specific competencies associated with the course. The study of the various features of word processing tools, spreadsheets and presentations, will enable the student to correctly develop skills in the information processing. By understanding the concepts of informatics and computer architecture, networking and internet, security and privacy, students will acquire skills to promote the planning of an organization's presence on the Internet, as well as data security practices in organizations. In parallel, analysis of IT solutions in the area of Human Resource Management and Organizational Behaviour, will train students for the proper management of computer applications within organizations. The student thus acquires the necessary skills to analyze, design and develop the organization in the context of the use of information technology.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Frequência (60%) + Projecto (40%)

É obrigatório ter todos os elementos de avaliação para que o aluno seja dispensado de exame. A nota mínima de cada elemento de avaliação é de 7 (sete) valores.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Written open-book test (60%) and a practical project with public discussion(40%). Pass requirement: minimum mark of 7/20 in each assessment component.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os objetivos de aprendizagem da unidade curricular são atingidos através de um leque diversificado de atividades educativas e de avaliação, que preparam e enquadram o trabalho do aluno pela transmissão de saberes teóricos, prático-laboratoriais, de orientação tutorial, de participação em grupos, e através de atividades de discussão dirigidas à aquisição de competências transversais de reflexividade. Adicionalmente, a realização do trabalho prático, proporcionará aos alunos a oportunidade de complementar os conhecimentos adquiridos na unidade curricular, num ambiente próximo do mercado empresarial.

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

The learning objectives are attained through a wide range of educational and assessment activities, which prepare students for and link to their work, through transferring theoretical and practical knowledge within a classroom context, tutorial mentoring, participation in groups, as well through discussion activities aimed at the acquisition of related competencies concerning reflection. Additionally, the completion of a practical work will provide students the opportunity to supplement the knowledge gained in the course, in an environment close to the business market.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

MENDES, J.R., MARQUES, C. G., SILVA, V., CAMPOS, R., Noções de Arquitectura de Computadores, UDTIC, IPT, 2011.

MARQUES, C. Os Hipermedia no Ensino Superior. Cartaxo: TMedia. 2005.

GOUVEIA, J., MAGALHÃES, A., Hardware PCS e Periféricos - Curso Completo 4ª Edição, FCA, 2008.

MENDES, J.R., MARQUES, C. G., SILVA, V., CAMPOS, R., Microsoft Excel 2007: Exercícios com Funções, AIDTIC, IPT, 2011.

RODRIGUES, L., *Utilização do Excel 2007 para Economia e Gestão - 2ª Edição Revista*, FCA, 2009.
 MENDES, J.R., MARQUES, C. G., SILVA, V., CAMPOS, R., *Como fazer uma apresentação*, UDTIC, IPT, 2011.
 MARQUES, P. *Exercícios de Powerpoint 2010 & 2007*, FCA, 2011.
 MENDES, J.R., MARQUES, C. G., SILVA, V., CAMPOS, R. *Redes de Computadores e Internet*, UDTIC, IPT, 2011.
 GOUVEIA, J., MAGALHÃES, A., *Redes de Computadores - Locais e Wireless*, FCA, 2011.
 MENDES, J.R., MARQUES, C. G., SILVA, V., CAMPOS, R., *Segurança e Privacidade*, UDTIC, IPT, 2011.
 ZÚQUETE, A., *Segurança em Redes Informáticas*, FCA, 2010.

Mapa IX - Economia Política

6.2.1.1. Unidade curricular:

Economia Política

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria do Rosário Baeta Neves 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Após a conclusão da unidade curricular os alunos devem ser capaz de:

- a) Compreender e descrever questões macro e micro económicas que utilizam o raciocínio da ciência económica*
- b) Consultar fontes de dados estatísticos e bibliográficos para obter as informações relevantes à abordagem de cada problema*
- c) Escrever relatórios sobre assuntos económicos*
- d) Resolver exercícios aplicados*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Upon completion the curricular unit the students should be able to:

- a) Understand and describe macro and micro economic issues using the reasoning of economic science*
- b) Use sources of statistical and bibliographic data to obtain the relevant information for approaching each problem*
- c) Write reports on economic issues*
- d) Solve applied exercises*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Fundamentos da ciência económica*
- 2. Diferentes correntes integradas de pensamento económico no seu tempo histórico*
- 3. Contabilidade nacional como uma técnica para medir a actividade económica*
- 4. A policy-mix e o seu impacto no ambiente externo de uma unidade económica: aplicação à economia portuguesa*
- 5. Uma introdução aos conceitos de procura e oferta. A aplicação do conceito de elasticidade*
- 6. As principais características dos mercados competitivos, monopolistas e oligopolistas*

6.2.1.5. Syllabus:

- 1. Basics of economic science*
- 2. The various economic currents*
- 3. National accounting as a technique for measuring economic activity*
- 4. Policy-mix and its impact on the external environment of an economic unit: application to Portuguese economy*
- 5. An introduction to supply and demand concepts. Application of the elasticity concept*

6. Main features of competitive, monopolist and oligopolistic markets

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

- Ao objectivo a) correspondem os conteúdos programáticos 1, 2, 4 e 5
- Ao objectivo b) correspondem os conteúdos programáticos 2, 3 e 4
- Ao objectivo c) corresponde o conteúdo programático 4
- Ao objectivo d) corresponde o conteúdo programático 3 e 6

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

The curricular unit content is presented through lectures, case studies and applied exercises.

The students may choose between:

- Continuous assessment: individual intermediate tests with 10 (ten) as the minimum passing grade
- Final exam: 10 (ten) is the minimum passing grade

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O conteúdo da unidade curricular é apresentado através de palestras, estudo de casos e exercícios aplicados.

Os estudantes podem escolher entre:

- Avaliação contínua: testes individuais intermédios sendo 10 (dez) a nota mínima para aprovação
- Exame final: 10 (dez) é a nota mínima para aprovação

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

The curricular unit content is presented through lectures, case studies and applied exercises.

The students may choose between:

- Continuous assessment: individual intermediate tests with 10 (ten) as the minimum passing grade
- Final exam: 10 (ten) is the minimum passing grade

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As palestras servem os intentos do objectivo a) enquanto que o estudo de casos e exercícios aplicados servem os propósitos dos objectivos b), c) e d). O sistema de avaliação contínua permite aferir com mais precisão a evolução dos estudantes e o seu nível de desempenho bem como monitorizar o grau de coerência das metodologias de ensino.

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

The lectures serve the intent of the objective a) while the case studies and applied exercises serve the purposes of the objectives b), c) and d). The continuous evaluation system allows increased accuracy in the evaluation of students' progress and their performance level and also to monitor the degree of consistency of the teaching methodologies.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

- Castro, Alberto de, Barbot, Cristina e Nascimento, Álvaro (1994), *Microeconomia*, Lisboa, McGraw-Hill
- Frank, Robert H. e Bernanke, Ben S. (2003), *Princípios de Economia*, Lisboa, McGraw-Hill
- Medeiros, Eduardo Raposo (2000), *Economia Internacional*, Lisboa, ISCSP
- Neves, João César das (1992), *Introdução à Economia*, Lisboa, Editorial Verbo
- Porto, Manuel (2004), *Economia*, Coimbra, Livraria Almedina
- Samuelson, Paul A. e Nordhaus, William D. (2005), *Economia*, Lisboa, McGraw-Hill
- Santos, Jorge, Braga, Jacinto, Teixeira, Manuel e Aubyn, Miguel St. (2001), *Macroeconomia*, Lisboa, McGraw-Hill

Mapa IX - Matemática para as Ciências Sociais I

6.2.1.1. Unidade curricular:

Matemática para as Ciências Sociais I

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

José Manuel Borges Henriques Faria Paixão 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

No final desta unidade curricular os alunos serão capazes de interpretar e formular problemas no âmbito da Análise Matemática e da Matemática Financeira e terão adquirido as valências matemáticas que permitirão a extrapolação de problemas matemáticos para problemas de natureza económica e social.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

At the end of this curricular unit the students will be able to interpret and formulate problems in Mathematical Analysis and Financial Mathematics, and have obtained the mathematical valences that will allow the extrapolation of mathematical problems to problems of economic and social realities.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

*1. Revisões sobre Cálculo Algébrico: sistemas numéricos, expressões polinomiais, racionais fraccionárias e irracionais, resolução de equações, inequações e sistemas de equações lineares.
2. Funções reais de variável real: conceito de função e interpretação gráfica de funções, funções algébricas, a função exponencial e a função logarítmicas, aplicações às Ciências Sociais: funções custo, receita e lucro.
3. Cálculo diferencial e respectivas aplicações: Noção de limite. Interpretação gráfica de limites. A Derivada. Regras de derivação. Derivadas de ordem superior à primeira, estudo de uma função, aplicações das derivadas ao cálculo de extremos, de pontos de inflexão e às Ciências Sociais.
4. Sucessões numéricas: conceito de sucessão, progressões aritméticas e geométricas, aplicações à matemática financeira.*

6.2.1.5. Syllabus:

*1. Revisions on Algebraic Calculus: number systems, polynomial expressions, fractional rational and irrational expressions, solving equations, inequalities and systems of linear equations.
2. Functions of a real variable: function concept and graphical interpretation, algebraic functions, the exponential and logarithmic functions, applications to Social Sciences: cost, revenue and profit functions.
3. Differential calculus and its applications: limit notion, graphical interpretation of limits, the derivative and derivation rules, higher order derivatives, study of a function, applications of derivatives to calculate extreme and inflection points and applications to the Social Sciences.
4. Numerical succession: succession concept, arithmetic and geometric progressions, applications to financial mathematics.*

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

Os conteúdos programáticos da unidade curricular foram seleccionados de forma a proporcionarem conhecimentos relativos a análise matemática e cálculo em geral, considerados necessários no contexto da unidade curricular em questão e fundamentais para a resolução de situações problemáticas que surgem no âmbito das Ciências Sociais. Com este objectivo, os conteúdos são introduzidos de forma a servirem de apoio a todas as disciplinas do curso que deles necessitem, promovendo deste modo, a transversalidade interdisciplinar. A unidade curricular de Matemática para as Ciências Sociais I estabelece portanto, um elo de ligação crucial com outras unidades curriculares desenvolvendo o raciocínio lógico e crítico por parte dos alunos.

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

Course contents were designed so as to provide general knowledge of mathematical analysis and calculus, relevant to solve problematic situations that arise in the context of Social Sciences, thus promoting the interdisciplinarity between the course units. Therefore, the course unit of Mathematics for Social Sciences I establishes a link with other crucial course units developing critical reasoning in students.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas teóricas são expositivas, sendo que os conteúdos programáticos incentivam a participação dos alunos na discussão dos temas abordados. Nas aulas práticas e laboratoriais resolvem-se exercícios englobando vários exemplos de aplicação a situações problemáticas de carácter real onde os alunos são estimulados a desenvolverem autonomia de aprendizagem e consolidação de conhecimento. A avaliação de conhecimentos é efectuada numa 1ª fase por intermédio de uma frequência no final do semestre. O aluno é aprovado se obtiver uma classificação superior ou igual a 10 (dez) valores. Caso contrário, o aluno terá mais duas possibilidades (época de exame e época de recurso) para ficar aprovado, realizando um exame escrito nos moldes de avaliação da frequência. Caso o aluno possua o estatuto de trabalhadorestudante, poderá realizar ainda um outro exame escrito nos moldes da frequência. A avaliação de conhecimentos é efectuada sem consulta e sobre toda a matéria leccionada durante o semestre.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretical lectures are expository and supported by class debate. Practical classes are focused on the resolution

of exercises applying practical examples to real problematic situations in which students are encouraged to develop self-study skills and consolidation of knowledge. Assessment is carried out in a first stage through an end-of-semester test. A minimum mark of 10/20 is required to pass. In case of failure, students have two more opportunities to complete the module - exam and make-up exam – which are similar to the test. Employed students have one more opportunity to complete the module. Assessments are closed-book and summative.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As metodologias de ensino são implementadas de acordo com os objectivos da unidade curricular. São adaptadas de acordo com os capítulos leccionados e respectivos objectivos, bem como de acordo com o perfil dos alunos. A simbiose entre as metodologias da componente teórica e prática procura promover a análise, interpretação, discussão e resolução de problemas com aplicação a outras realidades. O estímulo ao desenvolvimento de um espírito crítico, lógico e racional por parte dos alunos são fundamentais para a consolidação de conhecimentos numa perspectiva de uma maior aplicabilidade dos conceitos adquiridos durante e após a conclusão do curso.

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

The teaching methodologies are implemented according to the objectives of the course unit and adapted to student profiles. The symbiosis between the methodologies of theoretical and practical component stimulates the analysis, interpretation, discussion and problem solving with application to other realities. Encouragement of the development of critical reasoning by the students is crucial to the consolidation of knowledge with a view to greater applicability of the concepts acquired in the course of after completion of their program of study.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

1. Armstrong, Bill & Davis, Don - *College Mathematics: solving problems in finite mathematics and calculus*, Pearson Education, 1st Edition, 2003
2. Baptista, M. Olga - *Cálculo Diferencial em IR*, Edições Sílabo, 3ª Edição, 2006
3. Barnett, R. & Ziegler, M. & Byleen, K. - *Calculus for Business, Economics, Life Sciences and Social Sciences*, Pearson Education, 12th Edition, 2010
4. Bartle, R.G. - *Elementos de Análise Real*, Editora Campus Ltda, Rio de Janeiro, 1983
5. Chiang, Alpha – *Fundamental Methods of Mathematical Economics*, McGraw-Hill, 4th Edition, 2006
6. Edwards, Bruce H. e Hostetler, Robert P. e Larson, Ron, *Cálculo*. (Vol. 1). Brasil: McGraw Hill, Brasil, 8ª Edição, 2006
7. Harshbarger, Ronald J & Reynolds J. - *Matemática Aplicada- Administração, Economia e Ciências Sociais e da Saúde*, McGraw-Hill, 7ª Edição, 2006
8. Larson, R et al. - *Cálculo Vol. I*, McGraw-Hill, 2006
9. Leithold, Louis - *Matemática Aplicada à Economia e Administração*, Editora Harba, 1988

Mapa IX - Psicologia

6.2.1.1. Unidade curricular:

Psicologia

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Isabel Maria da Cruz Ferreira 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Dar conhecer o objecto da Psicologia.

Contribuir para o conhecimento dos principais conceitos, teorias e abordagens em Psicologia.

Promover um maior conhecimento do Homem como unidade biopsicossocial.

Suscitar a reflexão sobre cada pessoa, como uma totalidade individual única.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Familiarise the students with the subject of psychology.

Deliver key concepts, theories and approaches in psychology. Promote greater awareness of the individual as a biopsychosocial unit.

Foster reflection on the individual as a unique whole entity.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Introdução (objecto e metodologias)

2. Bases biológicas do comportamento

3. Bases interaccionais do comportamento

4. Cognição: Percepção, Memória, Pensamento e Linguagem

5. Motivação

6. Processos de aprendizagem

7. Psicologia do desenvolvimento

8. Emoções

9. Inteligência

10. Personalidade

6.2.1.5. Syllabus:

1. Introduction (object and methodologies)

2. Biological Bases of behavior

3. interactional Bases of behavior

4. Cognition: Perception, Memory, Thinking and Language

5. Motivation

6. Learning processes

7. Developmental psychology

8. Emotions

9. Intelligence

10. Personality

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

Todos os conteúdos abordados contribuem de forma ampla e abrangente para o conhecimento de vários aspetos na área da psicologia. Os conteúdos teórico-práticos dotam os estudantes de conhecimentos que lhe vão permitir compreender, explicar e prever inúmeros aspetos a nível individual, comportamental e cognitivo.

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

All content covered contribute broadly and comprehensively to the knowledge of various aspects in the field of psychology. The theoretical and practical contents equip students with knowledge that will allow them to understand, explain and predict various aspects at individual, cognitive and behavioural levels.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologia: Aulas expositivas e trabalhos de grupo. Recursos audiovisuais, informáticos e material de reprografia.

Sistema de avaliação: Realização de duas avaliações escritas durante o semestre (a 1.ª em meados do semestre e a 2.ª no final do período lectivo), para admissão ou dispensa de exame final. Os alunos só serão admitidos à realização da 2.ª avaliação se tiverem obtido na 1.ª avaliação uma classificação igual ou superior a 7,0 (sete vírgula zero) valores. São dispensados de exame, os alunos cuja média aritmética obtida nas duas avaliações, seja igual ou superior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores e com um mínimo de 7,0 valores em cada uma delas.

Épocas de exame estabelecidas. Aprovação em exame, com classificação igual ou superior a 9,5 valores.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Methodology: Lectures involving oral presentation of course content supported by audiovisual and computer

resources.

Assessment system: Two mid-term written tests during the semester (the first in the middle of the semester and the other at the end of semester). A minimum mark of 7/20 is required to take the second test. Students will be exempted from exam if they obtain a minimum mark of 9.5/20 in each assessment component.

Pre-established exam dates. Exam is worth 100% (minimum mark of 9.5/20).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A utilização alternada de exposições orais onde são apresentados conteúdos de cariz teórico, com a discussão de casos práticos ou de resultados de estudos, permite aos estudantes conhecer e desenvolver competências/capacidades em relação a diversas situações a nível psicológico, de cariz quer comportamental, quer cognitivo.

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

The alternated use of theoretical presentations with case study analysis and study results enables the students to learn and develop skills/capacities in relation to various psychological situations of a behavioural or cognitive nature.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

DAVIDOFF, L. (2001). *Introdução à psicologia*. Trad. São Paulo, Mc Graw-Hill.

EYSENCK, M.; KEANE, M. (2007). *Manual de Psicologia Cognitiva*. 5.ªed. Trad. Porto Alegre, Artmed.

GLEITMAN, H. (2003). *Psicologia*. Trad. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

GRIGGS, R. (2009). *Psicologia, uma abordagem concisa*. 2.ª ed. Trad. Porto Alegre, Artmed.

STERNBERG, R. (2000). *Psicologia Cognitiva*. Porto Alegre, Artmed Editora.

ZIMBARDO, P. e col. (1995). *Psychology - A european text*. London, Harper Collins Pub.

Mapa IX - Economia do Trabalho

6.2.1.1. Unidade curricular:

Economia do Trabalho

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria do Rosário Baeta Neves 30 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Luís Carlos Martins Cardoso 45 horas de contato

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Luís Carlos Martins Cardoso 45 contact hours

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Após a conclusão da unidade curricular os alunos devem ser capazes de:

a) Compreender e descrever as particularidades do mercado de trabalho

b) Discutir sobre as principais políticas do mercado de trabalho

c) Aplicar a análise económica ao tratamento de questões específicas do mercado de trabalho

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

On completion of the course unit the students should be able to: a) understand and describe the particularities of the labour market b) Discuss about the main labour market policies c) Apply economic analysis to deal with specific labour market issues.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Introdução

2. A oferta de trabalho

3. A procura de trabalho

4. O equilíbrio no mercado de trabalho

5. O capital humano

6. A discriminação no mercado de trabalho
7. Os sindicatos e a negociação colectiva
8. O desemprego
9. A curva de Phillips: o trade-off entre inflação e desemprego

6.2.1.5. Syllabus:

1. Introduction
2. Labor supply
3. Labor demand
4. Labor market equilibrium
5. Human capital
6. Labor market discrimination
7. Labor unions and collective bargaining
8. Unemployment
9. The Phillips curve: trade-off between inflation and unemployment

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

- Ao objectivo a) correspondem os conteúdos programáticos 1, 2, 3 e 4
- Ao objectivo b) correspondem os conteúdos programáticos 5, 6, 7 e 8
- Ao objectivo c) correspondem os conteúdos programáticos 4, 8 e 9

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

- To objective a) correspond the course contents in 1, 2, 3 and 4
- To objective b) correspond the course contents in 5, 6, 7 and 8
- To objective c) correspond the course contents in 4, 8 and 9

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O conteúdo da unidade curricular é apresentado através de palestras, estudo de casos e exercícios aplicados. Os estudantes podem escolher entre:

- Avaliação contínua: testes individuais intermédios sendo 10 (dez) a nota mínima para aprovação
- Exame final: 10 (dez) é a nota mínima para aprovação

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

The course unit content is presented through lectures, case studies and applied exercises. The students may choose between:

- Continuous assessment: individual intermediate tests with 10/20 as the minimum passing grade
- Final exam: 10/20 is the minimum passing grade

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As palestras servem os intentos do objectivo a) enquanto que o estudo de casos e exercícios aplicados servem os propósitos dos objectivos b) e c). O sistema de avaliação contínua permite aferir com mais precisão a evolução dos estudantes e o seu nível de desempenho bem como monitorizar o grau de coerência das metodologias de ensino

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

The lectures serve the intent of the objective a) while the case studies and applied exercises serve the purposes of the objectives b), c) and d). The continuous evaluation system allows more accuracy in the evaluation of students' progress and to monitor the degree of consistency with the teaching methodologies.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

- Neves, J.(1992). *Introdução à Economia*. Lisboa: Editorial Verbo
 Nordhaus, W. e Samuelson, P. (2005). *Economia*. Lisboa: McGraw-Hill
 Borjas, G.(2005). *Labor Economics*. Lisboa: McGraw-Hill
 Belbute, J.(2003). *Princípios de Macroeconomia*. Lisboa: Gradiva

6.2.1.1. Unidade curricular:

Matemática para as Ciências Sociais II

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

José Manuel Borges Henriques Faria Paixão 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

No final desta unidade curricular os alunos serão capazes de interpretar e formular problemas no âmbito da Análise Matemática e da Álgebra Linear e terão adquirido as valências matemáticas que permitirão a extrapolação de problemas matemáticos para problemas de natureza económica e social.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

At the end of this curricular unit the students will be able to interpret and formulate problems in Mathematical Analysis and Linear Algebra, and have obtained the mathematical valences that will allow the extrapolation of mathematical problems to problems of economic and social realities

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Cálculo integral: definição e propriedades, cálculo de primitivas imediatas e quase imediatas, métodos de primitivação, definição de integral simples de Riemann, interpretação geométrica e propriedades, teorema fundamental do cálculo integral, cálculo de integrais, aplicações geométricas dos integrais ao cálculo de áreas de regiões planas em coordenadas cartesianas.

2. Matrizes: definição, tipos de matrizes, operações entre matrizes, matriz transposta, matrizes simétricas e anti-simétricas, dependência e independência linear das filas paralelas de uma matriz, operações elementares, característica de uma matriz, método de eliminação de Gauss e resolução de sistemas de equações lineares.

3. Determinantes: definição e propriedades, teorema de Laplace, matriz adjunta e matriz inversa, cálculo da característica de uma matriz por recurso à teoria dos determinantes, regra de Cramer e resolução de sistemas de equações lineares.

6.2.1.5. Syllabus:

1. Integral calculus: definition and properties, immediate and almost immediate primitives, primitives calculation methods, Riemann's integral definition, properties and geometrical interpretation, fundamental theorem of calculus, integral calculation methods, geometric applications to the calculation of areas of regions in Cartesian plane.

2. Matrices: Introductory concepts, matrix operations, the transposed matrix, symmetric and skew-symmetric matrices, linear dependence and independence of parallel rows of a matrix, elementary operations, condensation and rank of a matrix, systems of linear equations (Rouche's theorem and Gaussian elimination)

3. Determinants: Definition of determinant and properties, Laplace expansion, the adjoint and inverse matrices, rank of a matrix by means of the theory of determinants, application of the theory of determinants to solve systems of linear equations (Rouche's theorem and Cramer's rule)

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

Os conteúdos programáticos da unidade curricular foram seleccionados de forma a proporcionarem metodologias e conhecimentos relativos a análise matemática e cálculo em geral, considerados necessários no contexto da unidade curricular em questão e fundamentais para a resolução de situações problemáticas que surgem no âmbito das Ciências Sociais.

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

The course contents have been designed so as to provide methodologies and knowledge of mathematical analysis and calculus crucial to solve problems in the context of social sciences.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas teóricas são expositivas, sendo que os conteúdos programáticos incentivam a participação dos alunos na discussão dos diversos temas abordados. Nas aulas práticas e laboratoriais resolvem-se exercícios englobando vários exemplos de aplicação a situações problemáticas de carácter real e os alunos são estimulados

a desenvolver autonomia no seu processo de aprendizagem e consolidação de conhecimento. A avaliação de conhecimentos é efectuada numa 1ª fase por intermédio de uma frequência no final do semestre (classificada de 0 a 20 valores). O aluno é aprovado se obtiver uma classificação superior ou igual a 10 (dez) valores. Caso contrário, o aluno terá mais duas possibilidades (época de exame e época de recurso) para ficar aprovado, realizando um exame escrito nos mesmos moldes de avaliação que a frequência. Caso o aluno possua o estatuto de trabalhador-estudante, poderá realizar ainda um outro exame escrito nos mesmo moldes que a frequência.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretical lectures are expository and supported by class debate. Practical classes are focused on the resolution of exercises applying practical examples to real problematic situations in which students are encouraged to develop self-study skills and consolidation of knowledge. Assessment is carried out in a first stage through an end-of-semester test marked 0/20. A minimum mark of 10/20 is required to pass. In case of failure, students have two more chances to complete the module - exam and make-up exam – which are similar to the test. Employed students have one more chance to complete the module.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

As metodologias de ensino são implementadas de acordo com os objectivos da unidade curricular. São adaptadas de acordo com os capítulos leccionados e respectivos objectivos, bem como de acordo com o perfil dos alunos. A simbiose entre as metodologias da componente teórica e prática procura promover a análise, interpretação, discussão e resolução de problemas com aplicação a outras realidades. O estímulo ao desenvolvimento de um espírito crítico, lógico e racional por parte dos alunos são fundamentais para a consolidação de conhecimentos numa perspectiva de uma maior aplicabilidade dos conceitos adquiridos durante e após a conclusão do curso.

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

The teaching methodologies are implemented according to the objectives of the curricular unit. Are adapted according to the chapters, and according to the profile of the students. The symbiosis between the methodologies of theoretical and practical component enables the analysis, interpretation, discussion and solving problems with application to other realities. The encouragement of the development of a critical, logical and rational point of view by the students is fundamental to the consolidation of knowledge with a view to greater applicability of the concepts acquired during and after the course completion.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

1. Anton, H. e Rorres, C., *Elementary Linear Algebra: Applications Version*, John Wiley & Sons, Inc., N.Y., 10th Edition, 2010
2. Barnett, R. & Ziegler, M. & Byleen, K., *Calculus for Business, Economics, Life Sciences and Social Sciences*, Pearson Education, 12th Edition, 2010
3. Ferreira, M.A.M. & Amaral, Isabel, *Primitivas e Integrais*, Edições Sílabo, 6ª Edição, 2006
4. Ferreira, M.A.M. & Amaral, Isabel, *Exercícios de Primitivas e Integrais*, Edições Sílabo, 5ª Edição, 2009
5. Ferreira, M.A.M. & Amaral, Isabel, *Álgebra Linear, 1º Vol., Matrizes e Determinantes*, Edições Sílabo, 7ª Edição, 2008
6. Ferreira, Manuel, *Exercícios de Álgebra Linear, 1º Vol., Matrizes e Determinantes*, Edições Sílabo, 4ª Edição, 2009
7. Halmos, Paul, *Linear Algebra Problem Book*, Dolciani Mathematical Expositions, 1995.
8. Larson, R et al. - *Cálculo Vol. I*, McGraw-Hill, 2006

Mapa IX - Inglês (Opcional)

6.2.1.1. Unidade curricular:

Inglês (Opcional)

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Teresa Martins 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Pretende-se que os alunos, no final do curso, tenham adquirido competências Comunicativas em Língua Inglesa, sob as formas oral e escrita, e que fiquem preparados para utilizar este idioma no dia-a-dia e no contexto específico dos Recursos Humanos.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

On completion of the course unit the students should have acquired writing and speaking communication skills in English that will enable them to communicate in day-to-day HR contexts.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

O Inglês como Língua Global. O mundo do trabalho: descrição de funções; pessoal e recursos humanos; recrutamento e selecção; entrevistas; estratégias de comunicação. Curriculum Vitae. Correspondência formal e por via telemática. Comunicação telefónica. Estruturas gramaticais.

6.2.1.5. Syllabus:

All the items of the syllabus aim a correct use of the English language and the competence in the specific vocabulary of the Human Resources.

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

Todos os itens dos conteúdos programáticos são direccionados para uma correcta utilização da Língua Inglesa e para o domínio do vocabulário específico dos Recursos Humanos.

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

Theoretical/Practical classes. Teaching and learning the technical vocabulary of the subjects studied in the course. Improvement of the use of English through the study of its grammatical structures. Evaluation: at the end of the course, the students will do a written test. They will have the possibility to take an exam if they fail the written test.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Aulas teórico-práticas incidindo no ensino/aprendizagem do vocabulário específico das matérias estudadas no curso, assim como no aperfeiçoamento da utilização da Língua Inglesa através do estudo das estruturas gramaticais.

Avaliação: no final do semestre, os alunos realizarão um teste de frequência cuja classificação mínima para dispensa de exame será de 10 valores.

Exame para aqueles que não obtiverem essa classificação.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretical/Practical classes. Teaching and learning the technical vocabulary of the subjects studied in the course. Improvement of the use of English through the study of its grammatical structures.

Evaluation: at the end of the course, the students will do a written test. They will have the possibility to take an exam if they fail the written test.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade

curricular.

A metodologia de ensino adoptada nestas aulas destina-se a preparar os alunos para utilizarem a Língua Inglesa com à-vontade e correcção em situações sociais e de trabalho.

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

The teaching methodology adopted in these classes aims to prepare the students to use the English language fluently and correctly in social and professional situations.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

THOMSON, A.J., A.V. Martinet, A Practical English Grammar, Oxford, O.U.P.

-----, Exercises I, Oxford, O.U.P.

-----, Exercises II, Oxford, O.U.P.

COE, Norman, M. Harrison, K. Paterson, Oxford Practice Grammar With Answers, Oxford, O.U.P., 2006.

MURPHY, Raymond, English Grammar in Use With Answers, Cambridge, C.U.P., 2005.

Oxford Advanced Learner's Dictionary.

MacMillan English Dictionary for Advanced Learners.

Longman Dictionary of Contemporary English.

Mapa IX - Opção: Sistemas de Informação de Gestão

6.2.1.1. Unidade curricular:

Opção: Sistemas de Informação de Gestão

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

José Ribeiro Mendes 30 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Célio Gonçalo Marques 45 horas de contato.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Célio Gonçalves Marques 45 hotas de contato..

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

O aluno deverá estudar, no contexto da Sociedade de Informação e do Conhecimento, as agendas Digitais Europeia e Portuguesa (a); entender a importância da sociedade de informação no âmbito dos recursos humanos (b); desenvolver competências relacionadas com a identidade electrónica (c), segurança e protecção dos dados (d); entender a importância dos sistemas de informação no contexto dos recursos humanos (e); desenvolver competências na promoção da presença de entidades ligadas aos recursos humanos na Internet (f), manipular, integrar e partilhar dados com recurso a ferramentas web 2.0 (g); investigar plataformas de elearning e TIC nos recursos humanos (h) e estudar serviços de recursos humanos on-line (i).

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Students should familiarise themselves with the European and Portuguese digital agendas (a) understand the importance of information society in human resources b) develop skills related with electronic identity c) data security and protection d) understand the importance of information systems in HR contexts e) develop competencies in the promotion of on-line presence of HR related organisations f) handle, integrate and share data using web 2.0 tools g) search e-learning and ICT platforms in the area of HR h) study on-line HR services.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Sociedade de Informação e do Conhecimento

1.1 Agendas Digitais Europeia e Portuguesa

2. Sociedade de Informação, RH

3. Identidade Electrónica

4. *Segurança e Protecção de Dados*
5. *Sistemas de Informação nas Organizações*
6. *Presença na Internet*
7. *Web 2.0, RH*
8. *Integração e Partilha: Google Docs, Agenda, Sites, SurveyMonkey*
9. *eLearning e TIC em RH*
10. *Serviços e Pesquisas online em RH*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Information and knowledge society 1.1 European and Portuguese digital agendas*
2. *Information society and human resources*
3. *Electronic identity*
4. *Data security and protection*
5. *Information systems within the organisations*
6. *On-line presence*
7. *Web 2.0, HR*
8. *Integration and share: Google Docs, Agenda, Sites, SurveyMonkey*
9. *eLearning and ICT for HR*

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

O programa cobre os diferentes objectivos e competências específicas que se pretendem proporcionar na unidade curricular, de acordo com a correspondência seguinte:

conteúdos programáticos/objectivos de aprendizagem

- 1.) *a*
- 2.) *b*
- 3.) *c*
- 4.) *d*
- 5.) *e*
- 6.) *f*
- 7.) *g*
- 8.) *g*
- 9.) *h*
- 10.) *i*

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

Subject contents cover the different learning outcomes and specific skills that are to be provided by the course unit as follows:

subject contents/learning outcomes

- 1.) *a*
- 2.) *b*
- 3.) *c*
- 4.) *d*
- 5.) *e*
- 6.) *f*
- 7.) *g*
- 8.) *g*
- 9.) *h*
- 10.) *i*

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Frequência (60%) + Projecto (40%): Promover a presença de uma organização na Internet.

É obrigatório ter todos os elementos de avaliação para que o aluno seja dispensado de exame. A nota mínima de cada elemento de avaliação é de 7 (sete) valores.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Written test (60%) + Project (40%): promote the on-line presence of an organisation. All assessment components are required in order to exempt the students from exam. Minimum passing mark in each assessment component is 7/20.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Os objectivos de aprendizagem da unidade curricular são atingidos através de um leque diversificado de actividades educativas e de avaliação, que preparam e enquadram o trabalho do aluno pela transmissão de saberes teóricos, teórico-práticos, de orientação tutorial, de participação em grupos, e através de actividades de discussão dirigidas à aquisição de competências transversais de reflexividade.

Pretende-se que o aluno também adquira competências, aptidões e métodos de investigação; desenvolva capacidade para conceber, projetar, adaptar e realizar uma investigação significativa respeitando as exigências impostas pelos padrões de qualidade e integridade académicas; e seja capaz de analisar criticamente, avaliar e sintetizar ideias novas e complexas.

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

The learning outcomes are achieved through a wide range of educational and assessment activities such as lectures, tutorials, group activities and class discussions targeted to acquire transversal skills. The students are also expected to acquire research abilities and methods, develop the ability to design, adapt and carry out significant research complying with quality and academic integrity standards and be able to critically analyse, evaluate and synthesise new complex ideas.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

 Mendes, J.R., *Sociedade de Informação na Europa*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J.R., *Sociedade de Informação em Portugal*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J. R., *Segurança*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J. R., *Factura Electrónica*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J. R., *Assinatura Electrónica*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J.R., Marques, Célio G. C., Silva, V., Campos, R., *Presença na Internet*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J.R., Marques, Célio G. C., Silva, V., Campos, R., *Web 2.0*, UDTIC, IPT, 2012.

 Mendes, J.R., Marques, Célio G. C., Silva, V., Campos, R., *Ferramentas, Aplicações e Serviços na Internet*, UDTIC, IPT, 2012.

E outras referências a indicar nas aulas.

Mapa IX - Psicologia Social

6.2.1.1. Unidade curricular:

Psicologia Social

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Isabel Maria da Cruz Ferreira 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Contribuir para o conhecimento de aspetos básicos na área da Psicologia Social.

Desenvolvimento de competências para uma melhor gestão do comportamento organizacional.

Desenvolvimento de capacidades no âmbito das relações interpessoais e intergrupais.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Contribute to the knowledge of basic aspects in the field of Social Psychology.

Skills development for better management of organizational behavior.

Development of capacities in the context of interpersonal relationships and Intergroup.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Origem e percurso da Psicologia Social*
2. *Formação de impressões*
3. *Atribuição causal*
4. *Atitudes*
5. *Influência social*
6. *Relações e conflitos intergrupais*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Origin and course of Social Psychology*
2. *Formation of impressions*
3. *Causal Attribution*
4. *Attitudes*
5. *Social influence*
6. *Relationships and intergroup conflicts*

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

A utilização alternada de exposições orais onde são apresentados conteúdos de cariz teórico, com a discussão de casos práticos e dos respectivos resultados obtidos, permite aos estudantes conhecer e desenvolver competências/capacidades em relação a diversas situações de interação social.

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

All content covered contribute broadly and comprehensively to the knowledge of various aspects in the field of social psychology. The theoretical and practical contents equip students of knowledge that will allow you to understand, explain and predict numerous phenomena of social interaction.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Metodologia: Aulas expositivas e trabalhos de grupo. Recursos audiovisuais, informáticos e material de reprografia.

Sistema de avaliação: Realização de duas avaliações escritas durante o semestre (a 1.ª em meados do semestre e a 2.ª no final do período lectivo), para admissão ou dispensa de exame final. Os alunos só serão admitidos à realização da 2.ª avaliação se tiverem obtido na 1.ª avaliação uma classificação igual ou superior a 7,0 (sete vírgula zero) valores. São dispensados de exame, os alunos cuja média aritmética obtida nas duas avaliações, seja igual ou superior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores e com um mínimo de 7,0 valores em cada uma delas.

Épocas de exame estabelecidas. Aprovação em exame, com classificação igual ou superior a 9,5 valores.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Methodology: Lectures involving oral presentation of course content supported with datashow. Theoretical-practical classes with case study presentation/discussion.

Evaluation: Two mid-term written tests for admission to or exemption from final examination. Pre-established examination times.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A utilização alternada de exposições orais onde são apresentados conteúdos de cariz teórico, com a discussão de casos práticos e dos respectivos resultados obtidos, permite aos estudantes conhecer e desenvolver competências/capacidades em relação a diversas situações de interação social.

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

The alternated use of lectures and case study analysis allows the students to learn and develop skills/capabilities for various social interaction situations.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

BARON, R.; BYRNE, D. (2004). Social Psychology. Psychology Press. New York.

LEYENS, J.-P. (1985). Teorias da personalidade na dinâmica social. Trad. Lisboa, Verbo.

- LEYENS, J.-P.; YZERBYT, V. (2004). *Psicologia social*. Lisboa: Edições 70.
- LIMA, M.; CASTRO, P.; GARRIDO, M. (Orgs.) (2003). *Temas e debates em Psicologia Social: Identidade, conflitos e processos sociais - A Psicologia Social na prática*. Lisboa. Livros Horizonte.
- LINDZEY, G.; ARONSON, E. (Eds.). *Handbook of social psychology* (3rd Eds, Vol. 1 e 2). New York. Worth Publishers.
- MOSCOVICI, S. (1990). *Psychologie sociale*. 3.^a ed., Paris, P.U.F.
- VALA J.; MONTEIRO, M.; LIMA, L.; CAETANO, A. (1994). *Psicologia social das organizações-estudos em empresas portuguesas*. Oeiras, Celta.
- VALA, J. MONTEIRO, M. (2004). *Psicologia social*. 6.^a ed. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

Mapa IX - Introdução às Finanças

6.2.1.1. Unidade curricular:

Introdução às Finanças

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Graciete da Purificação dos Reis Henriques Honrado 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

O objetivo da Unidade Curricular pretende habilitar o aluno a compreender e interpretar os ciclos financeiros da empresa e a calcular as necessidades financeiras a eles inerentes.

O aluno deverá saber interpretar informações que lhes permitam analisar a situação patrimonial e os resultados das atividades de qualquer organização.

O aluno deverá saber tomar a melhor decisão quanto as várias opções de financiamento e quais os seus efeitos ao nível da política de gestão, ao nível das disponibilidades e sobre a rendibilidade da empresa.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

This course aims to enable the students to understand and interpret the financial cycles of a company and calculate its financial needs.

The students are expected to interpret data that serves as a basis to analyse the financial situation and operational results of a company.

They should be able to take the best financing decision and be aware of its impact on management policies and business profitability.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1.Introdução – Considerações gerais sobre a Unidade Curricular.

2.Conceitos de:

2.1.Função Financeira,

2.2.Gestão Financeira,

2.3.Análise Financeira.

3.A Contabilidade: análise dos principais elementos e mapas contabilísticos:

3.1.O Activo, o Passivo e o Capital Próprio.

3.2.O Balanço.

3.3.A Demonstração de Resultados.

3.4.Outros documentos contabilísticos.

4.Definição de alguns tipos de custos. O ponto morto das vendas (break even point).

5.Políticas de gestão:

5.1.prazo médio de pagamentos e de recebimentos.

5.2.nível das Existências.

6.A Tesouraria da Empresa:

6.1.Fundo de Maneio e as Necessidades de Fundo de Maneio.

6.2.rácios de Liquidez.

7.Análise à estrutura financeira da empresa:

7.1.Conceito de equilíbrio financeiro: o equilíbrio financeiro de curto prazo e o de médio/longo prazo.

- 8. Indicadores Financeiros, Económicos e de Funcionamento.
- 9. Orçamentos.
- 10. Âmbito e Objectivos da Contabilidade Analítica.
- 10.1. Contabilidade analítica, as funções de gestão e a gestão orçamental.

6.2.1.5. Syllabus:

- 1. Introduction - General considerations about the course.
- 2. Fundamentals of:
 - 2.1. Financial Function;
 - 2.2. Financial Management;
 - 2.3. Financial Analysis;
- 3. Accounting: analysis of the key elements and accounting records:
 - 3.1. Assets, Liabilities and Equity.
 - 3.2. Balance sheets.
 - 3.3. Income Statements.
 - 3.4. Other accounting documents.
- 4. Definition of some types of costs. Break even point.
- 5. Management policies:
 - 5.1. The mean term of payments and receipts.
 - 5.2. The level of stocks.
- 6. The Cash Flows of a company:
 - 6.1. The Operating Funds and the need for Operating Funds.
 - 6.2. Liquidity ratios.
- 7. Analysing the financial structure of a company:
 - 7.1. Concept of financial balance: short-term and medium/long-term financial balance.
- 8. Financial, economical and operational indicators.
- 9. Budgets.
- 10. Scope and objectives of Analytical Accounting.
 - 10.1. The analytical accounting, management functions and budgetary management.

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

Em termos de análise da área financeira de uma empresa, a base de trabalho é necessariamente constituída pelos dados fornecidos pela Direção Financeira, quer como consequência das exigências legais (fiscais e/ou outras) quer decorrente das necessidades de informação dos gestores como ponto de partida e base da tomada das principais decisões estratégicas.

As demonstrações financeiras procuram fornecer informação sobre o património e riqueza das empresas sobre diferentes perspetivas: O Balanço permite obter uma fotografia do património das empresas e a Demonstração de Resultados, de uma forma mais dinâmica, descreve a evolução dos resultados.

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

The financial analysis of a company is necessarily based on the data provided by the Financial Department including legal (tax and/or others) and decision support related documents.

Financial statements include data on the company's financial assets and wealth under different perspectives.

Balance sheets give an overview of a company's financial resources and income statements describe the developments in the company's accounting in a more dynamic fashion.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Aulas teórico-práticas do tipo expositivo e interativo com a participação ativa dos alunos na resolução de exercícios práticos. Reserva-se cerca de 50% do tempo efetivo de aulas, para aplicações práticas que incluem cálculos.

A avaliação decorrerá dentro do calendário estabelecido e constará de uma frequência. São dispensados de exame os alunos com nota a 10 valores na frequência.

A avaliação final decorrerá dentro do calendário estabelecido e constará de um exame.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretical and practical classes with active involvement of the students in the resolution of practical cases. About 50% of actual teaching time is dedicated to practical tasks including calculations.

Assessment tasks include a mid-term test held on a date and time specified in an examination timetable. A minimum of 10/20 grade points exempts the students from taking the final examination.

The final assessment consists of an examination and is held on a date and time specified in the examination timetable.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método de trabalho expositivo permite transmitir ao aluno a informação, científica e técnica, necessária para a compreensão da evolução financeira de qualquer organização. A interactividade é fundamental para manter a atenção do aluno e para o docente perceber como a mensagem está a ser recebida (feed back). A resolução de exercícios vários também permite uma melhor interação entre a teoria e a prática.

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

The lecture method provides the students with necessary scientific and technical information to understand the financial developments of a company. Interactivity is essential to keep students' attention and enables the lecturer to understand the feedback from students. The resolution of varied exercises also allows a better interaction between theory and practice.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

*Barros, C. & Barros, A. (1997), Análise e Gestão Financeira de Curto Prazo, Editora Vulgata, Lisboa.
Borges, A., Macedo J., Morgado J., Moreira A., Pais, C. & Isidro H. (2002), Práticas de Contabilidade Financeira, 3ª Edição; Áreas Editora, Lisboa. Brealey, R & Meyers, S. (1998), Princípios de Finanças Empresariais, McGraw-Hill.
Conso, P. & Lavaud, R. (2000), Iniciação à Gestão Financeira, Lyon Edições. Ferreira, M., Mota, A. S. G. & Nunes J. P., (2004), Finanças Empresariais: Teoria e Prática, Publisher Team. Menezes, H. C. (1993), Princípios de Gestão Financeira, Editorial Presença. Moreira, J. C. (1999), Análise Financeira de Empresas, da Teoria à Prática, 3ª Edição, Porto: Associação da Bolsa de Derivados do Porto. Mota, A. G., Barros, C. S., Silvério A. N., Nunes J. P. & Ferreira M. A. (1998), Gestão Financeira, Casos Práticos, MEAF, Lisboa. Neves, J. C. (2000), Análise Financeira, Vol. I, Lisboa: Texto Editora, Lda. Santos, A. F. (1991),*

Mapa IX - Desenvolvimento Organizacional

6.2.1.1. Unidade curricular:

Desenvolvimento Organizacional

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Silvio Manuel da Rocha Brito 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

André Escórcio Rodrigues Soares

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

André Escórcio Rodrigues Soares.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

No final da U.C. os alunos deverão:

- *Compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional*
- *Compreender o processo de Desenvolvimento Organizacional e os seus agentes*
- *Compreender a importância da utilização de modelos na intervenção organizacional*
- *Agir de forma ética enquanto profissionais de DO*
- *Conhecer as diferentes técnicas e ferramentas de mudança organizacional*
- *Conhecer os diferentes níveis de intervenção (individual, grupal e organizacional)*
- *Ser capazes de desenvolver um projeto de Desenvolvimento Organizacional*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

On completion of the course unit the students should:

- *Be aware of the significance of organisational development*
- *Understand the organisational development process and its stakeholders*
- *Understand the importance of using organisational intervention models*

- *Be able to act ethically in their professions*
- *Be familiar with the different techniques and tools for organisational change*
- *Be acquainted with the different levels of action (individual, group and organisational)*
- *Be able to develop an organisational development project*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1- *O conceito de Desenvolvimento Organizacional*
- 2- *História do Desenvolvimento Organizacional (DO)*
- 3- *Principais valores e questões éticas do DO*
- 4- *Fundamentos do Desenvolvimento Organizacional*
- 5- *Agentes e o processo de DO*
 - a) *Entrada e contratualização*
 - b) *Recolha de Dados*
 - c) *Diagnóstico e Feedback*
- 6- *Introdução à Intervenção*
- 7- *Diferentes níveis de intervenção (individual, grupal e organizacional)*
- 8- *Avaliação, manutenção da mudança e fim do processo*

6.2.1.5. Syllabus:

- 1- *The concept of organisational development*
- 2- *The history of organisational development*
- 3- *Main values and ethical issues related with organisational development*
- 4- *Fundamentals of organisational development*
- 5- *Organisational development stakeholders and processes*
 - a) *Admission and contracting processes*
 - b) *Data collection*
 - c) *Diagnostic and Feedback*
- 6- *Introduction to intervention*
- 7- *Different levels of intervention (individual, group and organisational)*
- 8- *Evaluation, maintenance of change and end of process*

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

Os dois primeiros pontos do programa, permitem aos alunos compreender a importância do DO e ainda começar a compreender a importância da utilização de modelos na intervenção organizacional. O ponto 3 do programa tem como o objetivo a discussão de problemas éticos relacionados com o DO assim como os principais valores que orientam a ação do consultor de DO. Neste sentido, este ponto vai permitir aos alunos que ajam de forma ética em projetos de DO e ainda noutras intervenções organizacionais. O ponto 4 do programa vai permitir aos alunos compreenderem a importância da utilização de modelos na intervenção organizacional e permitir que conheçam algumas técnicas e ferramentas de mudança organizacional. Os últimos 3 pontos do programa vão permitir que os alunos compreendam o processo de DO assim como a intervenção de cada um dos agentes. Vão ainda permitir que os alunos se tornem capazes de desenvolver um projeto de DO, tendo em conta os diferentes níveis de intervenção organizacional.

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

The first two points of the course plan enable the students to understand the importance of Organisational Development and be introduced to the methods of intervention in organisations. Section 3 of the course plan aims at discussing ethical issues related with OD as well as the core values that guide the OD consultant. In this sense, this section will enable the students act ethically in OD projects and other organisational interventions. Section 4 provides awareness of the importance of using organisational intervention models and conveys some techniques and tools for organisational change. The last 3 points will enable the students to understand the OD process as well as the role of each individual stakeholder. They should also be able to develop an OD project taking into account different levels of organisational intervention.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Método expositivo com recurso a audiovisuais.

Métodos ativos com recursos a estudos de caso e exercícios práticos.

Avaliação contínua: Redação e apresentação de trabalhos de grupo (30%)

Avaliação periódica: prova de frequência 70%.

Avaliação Final: exame final (100%).

Dispensam de exame os alunos que obtiverem, no mínimo, 9,5 valores tanto na avaliação periódica como na avaliação contínua.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository sessions supported by audiovisual resources. Active methods supported by case study analysis and practical exercises. Continuous assessment; Writing and presentation of group papers (30%) Periodic assessment: test (70%) Final assessment: final exam (100%). Students who obtained a minimum mark of 9.5/20 both through continuous and periodic assessment, are exempted from taking the final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O Método Expositivo permite aos alunos a aquisição de conhecimentos básicos na área do Desenvolvimento Organizacional. Através dos Métodos Ativos pretende-se que os alunos façam a transferência dos conhecimentos para a realidade prática, passando assim a compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional, quais os intervenientes e o processo de desenvolvimento de uma intervenção de D.O.

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

The expository method enables acquisition of basic skills in organisational development. The active methods are intended to help students to transfer theoretical knowledge to the practical reality and understand the significance of OD, the stakeholders involved and intervention processes.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

*Anderson, D. (2010) Organization Development – The Process of Leading Organization Change. Sage.
 Bilhim, J. (2001), Teoria Organizacional – Estruturas e Pessoas. 2ª Edição. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
 Coghlan, D. & Brannick, T. (2010) Doing action research in your own organization. 3ª Edição. Londres: Sage.
 Ferreira, A. & Martínez, L. (2008). Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional. Lisboa: RH Editora.
 Gallos, J. (Eds.) (2006). Organization Development: A Jossey-Bass reader. San Francisco: Jossey-Bass.
 Galpin (1996), O Lado Humano da Mudança – Um guia prático para a mudança Organizacional. 1ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.*

Mapa IX - Metodologias Ativas de Formação

6.2.1.1. Unidade curricular:

Metodologias Ativas de Formação

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Fernanda Pires Aparicio 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

André Escórcio Soares

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

André Escórcio Soares

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

No final desta Unidade Curricular, os alunos deverão:

- *Conseguir explicar os diferentes aspetos da formação ativa (preparação, condução da formação e transferência para o local de trabalho).*
- *Explicar a importância das metodologias ativa de formação*
- *Utilizar diferentes técnicas, designs e estudos de caso,*
- *Ser capazes de planear, conduzir e avaliar um programa de formação ativa (desde o diagnóstico de necessidades até à avaliação da formação)*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

On completion of this unit the students should be able to:

- *explain the different aspects of active training (preparation, implementation of training and its transfer to the workplace).*
- *explain the significance of active training methodologies*
- *use different techniques, designs and case studies*
- *plan, lead and evaluate an active training program (from needs diagnosis to training evaluation)*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Introdução à formação ativa*
2. *Construção de programas de formação ativa*
 - 2.1 *Diagnóstico de necessidades e desenvolvimento de objetivos*
 - 2.2 *Criação de exercícios de abertura (icebreakers)*
 - 2.3 *Comunicar para audiências*
 - 2.4 *Métodos ativos e aprendizagem experiencial*
 - 2.5 *Planeamento e construção de atividades de formação*
 - 2.6 *Utilização de tecnologia em formação ativa*
- 3 – *Condução de um programa de formação ativa*
 - 3.1 *Abertura da formação*
 - 3.2 *A Liderança do Grupo de Formação*
 - 3.3 *Apresentação e condução de discussões*
 - 3.4 *Atividades facilitadoras e promoção da aprendizagem em equipa*
 - 3.5 *Conclusão de programas de formação ativa*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Introduction to active training*
2. *Prepare active training programs*
 - 2.1 *Diagnose the needs and develop the goals*
 - 2.2 *Create icebreakers*
 - 2.3 *Communicate to audiences*
 - 2.4 *Active methods and experiential learning*
 - 2.5 *Plan and implement training activities*
 - 2.6 *Use technology in training actions*
- 3 - *Lead an active training program*
 - 3.1 *Opening session*
 - 3.2 *Manage and lead the training team*
 - 3.3 *Present and lead debates*
 - 3.4 *Facilitating activities and promotion of team learning*
 - 3.5 *Team learning conclusion programs*

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

- *Conseguir explicar os diferentes aspetos da formação ativa (preparação, condução da formação e transferência para o local de trabalho). (todos os pontos do programa)*
- *Explicar a importância das metodologias ativa de formação (todos os pontos do programa, especialmente o ponto 1.)*
- *Utilizar diferentes técnicas, designs e estudos de caso (2.2., 2.4., 2.6.)*
- *Ser capazes de planejar, conduzir e avaliar um programa de formação ativa (desde o diagnóstico de necessidades até à avaliação da formação) (todos os pontos do programa)*

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

- *Be able to explain the different aspects of active training (preparation, implementation of training and its transfer to the workplace). (all points in the program)*
- *Explain the importance of the active training methodologies (all points in the program, specially section 1)*
- *Use different techniques, designs and case studies (2.2., 2.4, 2.6)*
- *Be able to plan, lead and evaluate an active training program (from needs diagnosis to training evaluation) (all points in the program)*

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- Método expositivo com recurso a audiovisuais.*
- Métodos ativos com recurso a atividades experienciais.*
- O trabalho de grupo será desenvolvido em contexto de sala de aula.*
- Avaliação contínua: Presenças (15%)*
- Um trabalho de grupo (Criação de uma ação de Formação) (35%)*
- Dois artigos (35%)*
- Avaliação Final: exame final (100%).*
- Dispensam de exame os alunos que obtiverem, no mínimo, 9,5 valores na avaliação contínua.*

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository sessions supported by audiovisual resources. Active methods supported by experiential activities. Team work will be developed in classroom context. Continuous assessment: Attendance (15%) One team project (design a training action) (35%) Two papers (35%) Final assessment: final exam (100%). Students who obtained a minimum mark of 9.5/20 through continuous assessment are exempted from taking the final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O Método Expositivo permite aos alunos a aquisição de conhecimentos básicos na área das Metodologias Ativas de Formação. Através dos Métodos Ativos pretende-se que os alunos experimentem diferentes técnicas, passando assim a compreender a importância do da sua utilização no contexto da formação. Através da realização de um trabalho de grupo na sala de aula, os alunos terão a oportunidade de passar pelo papel de gestores de formação, sendo que isso lhes permitirá o desenvolvimento de competências nesta área.

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

The lecture method enables acquisition of basic skills in Active Training Methodologies. Through active methods students are expected to practise different techniques and gain awareness of their importance in training contexts. Team work they will give them the chance to play the role of training managers, which will allow them to acquire skills in this area.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Ferrão, Luís; Rodrigues, Manuela (2000), Formação Pedagógica de Formadores – Lidel. Edições Técnicas, Lda (2ª ed), Lencastre, José Garcez (1999), A Qualidade e Eficácia na Formação – IEF, Coleção Aprender (2ª ed), Mão-de-Ferro, António; Fernandes, Viriato – O Formador e o Grupo – IEF, Coleção Aprender Meignant, Alain (1999), A Gestão da Formação – Publicações D Quixote, Lda (1ª ed), Oliveira, Fernando – Preparação e Desenvolvimento de Sessões de Formação – IEF, Coleção Aprender Pereira, Arménio; Rocha, José Eduardo (1998), O Método Demonstrativo – IEF, Coleção Aprender (4ª ed), Pinheiro, João; Ramos, Lucília (1999), Métodos Pedagógicos – IEF, Coleção Aprender Pinto, Jorge – Psicologia da Aprendizagem. Concepções, Teorias e Processos – IEF, Coleção Aprender (3ª ed), Santos, M. (2000), A Análise Transaccional Aplicada à Formação Profissional – IEF, Coleção Aprender (1ª ed), Silberman, M.(2006). Active Training. (3ª ed.) Pfeiffer: San Francisco

Mapa IX - Direito Comunitário

6.2.1.1. Unidade curricular:

Direito Comunitário

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Paula Almeida 60 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Fornecer aos alunos uma visão o mais completa possível da evolução da ideia da União Europeia, dos seus órgãos e políticas adoptadas.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

This course was designed so as to provide the students with a comprehensive overview of the evolution of the European Union, its bodies and policies.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1.1.Introdução: a ideia da Europa e o anseio de unidade europeia. 2.O período entre as duas grandes guerras. 3.A Europa pós II Guerra Mundial. 4.Comunidades Europeias. O Conselho da Europa.5.Cooperação e Integração.

6. Evolução das Comunidades Europeias: da origem até ao Ato Único Europeu. Tratados de Maastricht, Amesterdão, Nice e Lisboa. II. Princípios Fundamentais da UE. III. Constituição da UE IV. Instituições Comunitárias: Estrutura orgânica da UE e da CE.; Conselho Europeu; Conselho da UE.; A Comissão.; Parlamento europeu; Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia.; Tribunal de Contas; Sistema Europeu de Bancos Centrais; Órgãos auxiliares da Ação comunitária. V. Direito Comunitário: Direito Comunitário Originário e Derivado; Tratados.; Regulamentos, directivas, decisões, pareceres, recomendações; Aplicabilidade do Direito Comunitário; Princípio do primado do direito comunitário. 6. Interpretação uniforme do direito comunitário. Processo de reenvio a título prejudicial. VI. Políticas comunitárias.

6.2.1.5. Syllabus:

I. 1. Introduction: The idea of Europe and European unity 2. The period between the two world wars. 3. The Europe in the post-war period. 4. European Communities. The European Council. 5. Cooperation and Integration. 6. The evolution of the European Communities: from the early days to the Single European Act. The treaties of Maastricht, Amsterdam, Nice and Lisbon. II. The Fundamentals Principles of the EU III. The establishment of the EU, IV. Community Institutions: Organisational structure of the EU and the EC; the European Council; the EU Council; The European Parliament; the European Court of Justice; the Court of Auditors; the European System of Central Banks; Subsidiary bodies for Community action. V. Community Law: Primary and Derived Community Law; the Treaties; Regulations, Directives, decisions, opinions, recommendations; Applicability of Community Law; the principle of the precedence of Community Law. 6. Uniform interpretation of community law. The preliminary ruling procedure. VI. Community policies.

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

Todos os conteúdos programáticos leccionados e que abrangem as diversas fases de criação da dinâmica da União Europeia são os adequados a fornecer aos alunos, uma visão abrangente do processo de evolução da União Europeia como um bloco coeso e dinâmico, escudado em políticas que sustentam um trilhar de uma Europa forte e coesa.

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

Taught subject matters cover the various stages of EU establishment providing the students with a comprehensive overview of the evolution of the EU process as a solid, dynamic group supported by cohesive policies for a strong Europe.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas serão expositivas, com análise de legislação e jurisprudência comunitária adequada a fornecer aos alunos a perspectiva de funcionamento dos órgãos da União Europeia e a aplicabilidade do direito comunitário, no que tange às políticas comunitárias.

A avaliação contínua será realizada através de uma frequência, com a ponderação de 50% na classificação, a que acresce a realização e apresentação do trabalho de grupo, com uma ponderação, também de 50%.

Os alunos que não obtiverem uma classificação igual ou superior a 10 valores, serão admitidos a exame, de que obterão aprovação de atingirem nota igual ou superior a 10 valores.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository sessions supported by the analysis of legal documents and community case-law which provide the students with a fair overview of how the EU operates and how community law and policies are applied.

Continuous assessment includes a test (50%) and a practical project with presentation (50%).

Those students who fail to achieve the minimum mark of 10/20 through continuous assessment will have to sit for a final exam (100%). Minimum passing mark in the exam is 10/20.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Numa fase inicial, é realizada uma exposição das fases de construção da União Europeia, apelando a conhecimentos anteriores dos alunos e permitindo-lhes entender as fases de construção da União Europeia.

Dotados destas ferramentas iniciais, a matéria das políticas comunitárias será analisada pelos discentes, através da apresentação de trabalhos de investigação que versem as diferentes políticas comunitárias.

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

Early lectures are intended to review students previous knowledge about the EU and its construction stages and then proceed to a deeper exploration of this topic. Once they have these initial tools, the students analyse community policies through the analysis of research papers on this topic.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Mota Campos, João, " Manual de Direito Europeu", 6ª edição, Coimbra Editora, 2010;
Henriques, Miguel Gorjão, " Tratado de Lisboa-2012", Almedina, 2012;
Pais, Sofia Oliveira, " Estudos de Direito da União Europeia", Almedina, 2012;
Duarte, Maria Luísa, " Estudos sobre o Tratado de Lisboa", Almedina, 2012
Quadros, Manuel Fausto, " Direito da União Europeia", Almedina, 2012.

Mapa IX - Ética, Deontologia e Responsabilidade Social

6.2.1.1. Unidade curricular:

Ética, Deontologia e Responsabilidade Social

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Ana Isabel de Santiago Vaz Cotta Guerra Martins 60 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

- *Aquisição, identificação e capacidade de integrar as principais teorias e abordagens do conceito de Ética.*
- *Aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos valores inerentes nos conceitos de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social.*
- *Compreensão da importância da disciplina de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social, nas relações interpessoais e relações laborais.*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

- *Acquire, identify and integrate the key ethical theories and approaches*
- *Acquire reflexive skills on ethical values and social responsibility.*
- *Gain awareness of the significance of ethical values and social responsibility in interpersonal relationships and labour relations.*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Desenvolvimento do conceito de Ética.*
 - 1.1- *A idade Grega.*
 - 1.2- *A idade Cristã.*
 - 1.3- *A idade Moderna.*
 - 1.4- *A idade Contemporânea.*
2. *A Deontologia.*
 - 2.1. *O conceito de Deontologia.*
 - 2.2. *A Deontologia no contexto de R.H.*
3. *A responsabilidade Social.*
 - 3.1- *O Conceito de responsabilidade social.*
 - 3.2- *A Responsabilidade social no mundo contemporâneo.*
 - 3.3- *A Ética e a Responsabilidade Social.*
 - 3.4.- *Modelos de Cidadania.*
 - 3.5- *A Responsabilidade Social na Organização.*
 - 3.6- *O Balanço Social*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Development of the concept of Ethics: 1.1 - The Greek Era.*
 - 1.1 - *The Christian Era.*
 - 1.2 - *The Modern Era.*
 - 1.3 - *The contemporary Age.*
2. *Code of Ethics.*
 - 2.1. *The concept of ethics.*
 - 2.2. *Ethics in the HR context.*
3. *Social responsibility.*

- 3. Social responsibility.
- 3.1 The concept of social responsibility.
- 3.2 -Social responsibility in the contemporary world
- 3.3 - Ethics and Social Responsibility.
- 3.4 - Citizenship models .
- 3.5 - Social Responsibility within an Organisation .
- 3.6 -The Social Balance

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

Os seguintes conteúdos programáticos:

- 1. Desenvolvimento do conceito de Ética.
- 1.1- A idade Grega.
- 1.2- A idade Cristã.
- 1.3- A idade Moderna.
- 1.4- A idade Contemporânea.
- 2.A Deontologia.
- 2.1. O conceito de Deontologia.
- 2.2. A Deontologia no contexto de R.H.
- 3. A responsabilidade Social.
- 3.1- O Conceito de responsabilidade social.
- 3.2- A Responsabilidade social no mundo contemporâneo.
- 3.3- A Ética e a Responsabilidade Social.
- 3.4.- Modelos de Cidadania.
- 3.5- A Responsabilidade Social na Organização.
- 3.6- O Balanço Social Aquisição, identificação e capacidade de integrar as principais teorias e abordagens do conceito de Ética, proporciona a aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos valores inerentes nos conceitos de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social e a compreensão da importância da disciplina de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social, nas relações interpessoais e relações laborais.

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

The following subject contents:

- 1. Development of the concept of Ethics:
- 1.1 - The Greek Era.
- 1.2 - The Christian Era.
- 1.3 - The Modern Era.
- 1.4 - The contemporary Age.
- 2.A Ethics.
- 2.3. The concept of ethics.
- 2.4. Ethics in the HR context. 3. Social responsibility.
- 3.1 The concept of social responsibility.
- 3.2 - Social responsibility in the contemporary world
- 3.3 - Ethics and Social Responsibility. 3.4 - Citizenship models .
- 3.5 - Social Responsibility within an Organisation .
- 3.6 - The social Balance. The acquisition, identification and integration of the main concepts, theories and approaches of the concept of Ethics provides reflexive skills on ethical and social responsibility concepts and enables a greater awareness of the importance of this course unit in interpersonal relationships and labour relations.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com os temas tratados.
- Apoiar os alunos no desenvolvimento de um estudo reflexivo, acerca dos conteúdos ministrados na disciplina.
- Favorecer e organizar, a apresentação em contexto de aula, de um paper do estudo reflexivo,
- Avaliar a apresentação do paper do estudo reflexivo, com base em critérios predefinidos.
- Fomentar a avaliação entre colegas, da apresentação do paper do estudo reflexivo, com base em critérios predefinidos.
- Proporcionar a orientação do estudo reflexivo em contexto de sala de aula.

Frequência 60%

Trabalho de grupo 30%

Trabalhos realizados em contexto de sala de aula 10%

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

- *Provide the students with reading of scientific texts related with the topics addressed.*
- *Help the students acquire reflexive skills on the subject matters dealt with.*
- *Promote and organise the presentation of a paper on reflexive study .*
- *Evaluate presentation of the paper on the reflexive study based on pre-defined criteria.*
- *Foster peer evaluation of the reflexive study based on pre-defined criteria.*
- *Provide orientation of the reflexive study in classroom context.*

Mid-term test (60%).

Group project (30%)

Practical coursework performed in class. (10%)

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

- *Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com os temas tratados, proporciona a aquisição, identificação e capacidade de integrar as principais teorias e abordagens do conceito de Ética, a aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos valores inerentes nos conceitos de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social.*
- *Apoiar os alunos no desenvolvimento de um estudo reflexivo, acerca dos conteúdos ministrados na disciplina, favorecer e organizar, a apresentação em contexto de aula, de um paper do estudo reflexivo, avaliar a apresentação do paper do estudo reflexivo, com base em critérios predefinidos, fomentar a avaliação entre colegas, da apresentação do paper do estudo reflexivo, com base em critérios predefinidos e proporcionar a orientação do estudo reflexivo em contexto de sala de aula, favorece a compreensão da importância da disciplina de Ética, Deontologia e Responsabilidade Social, nas relações interpessoais e relações laborais.*

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

- *The students will have the chance to read scientific papers on the subject matters addressed which will enable them to acquire, identify and understand the key theories and approaches of the Ethics concept and reflexive skills on these issues.*
- *Help the students develop a reflexive study on the concepts taught, promote and organise a class presentation of a paper consisting of a reflexive study, evaluate the presentation based on pre-defined criteria and supervise the reflexive study in class increases awareness of the importance of ethics and social responsibility in interpersonal and labour relations.*

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Alberoni, F; Veca, S. (1988). O Altruísmo e a Moral. Editora Bertrand: Lisboa.

Alberoni, F. (1998). Público e Privado. Editora Bertrand: Lisboa.

Alberoni, F. (1999). Valores. Editora Bertrand: Lisboa.

Bindé, J. (2004). Para Onde Vão os Valores? Lisboa: Instituto Piaget.

Burns, T; Flam, H. (2000). Sistemas de Regras Sociais - Teorias e Aplicações. Celta: Oeiras.

Clegg, S. (1998). As Organizações Modernas. Oeiras: Celta

Clémente, E; Demonque, C; Hansen-Love, L; Kahn, P.(1994). Dicionário Prático de Filosofia. Terramar: Lisboa

Comparato, F. (2006). Ética. São Paulo: Companhia das Letras.

Mapa IX - Projecto Integrado em Recursos Humanos

6.2.1.1. Unidade curricular:

Projecto Integrado em Recursos Humanos

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Ana Isabel de Santiago Vaz Cotta Guerra Martins 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

- 6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):
- *Aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias e abordagens da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos.*
 - *Aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos conteúdos teóricos da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos.*
 - *Compreensão da lógica subjacente às metodologias utilizadas no domínio de Projecto Integrado de Recursos Humanos, como objecto de estudo.*
 - *Compreensão da importância da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos, na aplicação laboral.*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

- *Acquisition, identification and integration of the key ethical theories and approaches of the module Integrated HR Project.*
- *Acquisition of reflexive skills on the theoretical contents of the module Integrated HR Project.*
- *Understand the rationale underpinning the methods used in the module Integrated HR Project.*
- *Understand the significance of the module Integrated HR Project for the future profession.*

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Gestão de Projectos em Gestão de Recursos Humanos.*
2. *O Gestor de projectos.*
3. *Organização da equipa de projectos.*
4. *A cultura do Projecto.*
5. *Etapas do Projecto.*
6. *Planeamento e Gestão de projectos.*
 - 6.1- *Controlo do Projecto.*
 - 6.2- *Análise e gestão de risco.*
 - 6.3- *Orçamentos e custo do Projectos.*
 - 6.4- *A documentação do Projecto.*
 - 6.5- *Planeamento e programação do Projecto, utilizando PERT.*
- 7- *Liderança em Gestão de Projectos.*
- 8- *Tomada de Decisão em Gestão de Projectos.*
- 9- *Avaliação do Projecto.*

6.2.1.5. Syllabus:

1. *Project Management in HRM.*
2. *The project manager.*
3. *Establishment of the project team.*
4. *The project culture.*
5. *The Project phases.*
6. *Project Planning and Management 6.1 – Project control*
- 6.2 - *Risk analysis and management.*
- 6.3 - *Project budget and costs*
- 6.4 - *Project documents*
- 6.5 - *Project planning and programming using PERT*
7. - *Project Leadership and Management.*
- 8 - *Decision-making in Project management.*
- 9 - *Project evaluation.*

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

Gestão de Projetos em GRH; O Gestor de projetos, a Organização da equipa de projetos, A cultura do Projeto, Etapas do Projeto. Planeamento e Gestão de Projetos, Controlo do Projeto, Análise e gestão de risco, Orçamentos e custo do Projeto, A documentação do Projeto, Planeamento e programação do Projeto, utilizando PERT, Liderança em Gestão de Projetos, Tomada de Decisão em Gestão de Projetos, Avaliação do Projeto, proporciona aos alunos, a aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias e abordagens da disciplina de Projeto Integrado de Recursos Humanos e a aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos conteúdos teóricos da disciplina. O desenvolvimento de um trabalho de campo com base nos conteúdos atrás referidos, proporciona aos alunos a compreensão da lógica subjacente às metodologias utilizadas no domínio da disciplina, como objeto de estudo e a compreensão da importância da disciplina de Projeto Integrado de Recursos Humanos, na aplicação laboral.

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

Project Management in HRM; the project manager, the organisation of project teams; the project culture; project

phases. *Project Planning and Management, Project Control, Risk analysis and management, Project budget and costs, Project documents, Project Planning and Programming with PERT, Project management leadership, Decision-making in project management, Project Evaluation* enables the students to acquire, identify and integrate the key concepts, theories and approaches of the module *Integrated HR Project* and acquire reflexive skills on the theoretical contents of the course. A field work based on the abovementioned theoretical contents enables the students to understand the rationale underlying the methodologies used in the course and the significance of *Integrated HR Project* in the future profession.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- *Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com o Projecto Integrado de Gestão.*
- *Apoiar os alunos no desenvolvimento de um Projecto Integrado de Gestão, envolvendo pesquisa adequada e metodologia.*
- *Favorecer e organizar, a apresentação do Projecto de formação em contexto de sala de aula.*
- *Avaliar a apresentação do Projecto com base em critérios predefinidos.*
- *Fomentar a avaliação entre colegas, do Projecto com base em critérios predefinidos.*
- *Proporcionar a orientação do Projecto em contexto de sala de aula.*

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Frequência 30%

Projecto 70%

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

- *The students will have the chance to read scientific papers related with the Integrated Management Project.*
- *Help the students develop an Integrated Management Project involving appropriate research and methodology.*
- *Encourage and organise the presentation of a training project in classroom context.*
- *Evaluate the Project presentation based on pre-established criteria.*
- *Foster peer evaluation of the Project based on pre-established criteria.*
- *Provide support in the execution of the Project in classroom context.*

ASSESSMENT METHODS

Mid-term test (30%).

Project (70%).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com o Projecto Integrado de Gestão de Recursos Humanos favorece a aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias e abordagens da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos e a Aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos conteúdos teóricos da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos.

O desenvolvimento de um Projecto integrado de Recursos Humanos em contexto Organizacional, favorece a compreensão da lógica subjacente às metodologias utilizadas no domínio de Projecto Integrado de Recursos Humanos, como objecto de estudo e a compreensão da importância da disciplina de Projecto Integrado de Recursos Humanos, na aplicação laboral.

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

The students will have the chance to read scientific papers on Integrated HRM Project which will foster the acquisition, identification and integration of the key concepts, theories and approaches of the module Integrated HR Project and the acquisition of reflexive skills on the theoretical contents of the module Integrated HR Project. The development of an Integrated HR Project in organisational context facilitates the understanding of the rationale underpinning the methods used to carry out the integrated HR project and increases awareness of the importance of the module for the future profession.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Brand, J. (1998). Direcção e Gestão de Projectos. Edições Técnicas (2ª Edição).

Barros, C. (1994). Gestão de Projectos. Edições Sílabo.

Lewis, P. (1999). Manual Prático da Gestão de Projectos. Edições CETOP.

Raynal, S. (1996). Gestão por Projecto. Instituto Piaget.

Roldão, V. (2000). *Gestão de Perspectiva Integrada*. Edições Monitor.

Mapa IX - PSICOLOGIA DIFERENCIAL (opcional)

6.2.1.1. Unidade curricular:

PSICOLOGIA DIFERENCIAL (opcional)

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Ana Isabel de Santiago Vaz Cotta Guerra Martins 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

- *Aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias e abordagens da disciplina de Psicologia Diferencial.*
- *Aquisição da capacidade reflexiva, relativa aos conteúdos teóricos da disciplina de Psicologia Diferencial.*
- *Compreensão da lógica subjacente às metodologias de investigação utilizadas no domínio da Psicologia Diferencial, como objecto de estudo.*
- *Compreensão da importância da disciplina de Psicologia Diferencial, nas relações interpessoais, relações laborais e no auto-conhecimento.*

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Be able to acquire, identify and integrate the main concepts, theories and approaches to Differential Psychology. Be able to reflect upon theoretical approaches to Differential Psychology. Understand the rationale underlying research methods in differential psychology as an object of study. Understand the significance of Differential Psychology in interpersonal relationships, work relations and self-awareness.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. *Origem do conceito de Psicologia diferencial.*
2. *A Psicologia e as Diferenças individuais.*
3. *A Hereditariedade e o meio ambiente.*
4. *A Constituição física e o Comportamento Humano.*
5. *Teorias Tipológicas da Personalidade*
6. *A Psicologia Diferencial dos sexos.*
7. *A Sexualidade Humana.*
8. *As diferenças Psicológicas e a idade*
9. *As Diferenças raciais e culturais.*
10. *Semelhanças familiares e diferenças psicológicas.*

6.2.1.5. Syllabus:

The origins of the concept of Differential Psychology. Psychology and individual differences. Heredity versus environment. Physical completion and human behaviour. Typological theories of personality. Gender differential psychology. Human sexuality. Psychological differences and age. Racial and cultural differences. Familiar similarities and psychological differences.

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

Os seguintes conteúdos programáticos: 1.Origem do conceito de Psicologia diferencial. 2.Origem do conceito de Psicologia diferencial. 3.A Psicologia e as Diferenças individuais. 4.A Hereditariedade e o meio ambiente. 5.A

Constituição física e o Comportamento Humano. 6. Teorias Tipológicas da Personalidade. 7. A Psicologia Diferencial dos sexos.

8. A Sexualidade Humana. 9. As diferenças Psicológicas e a idade. 10. As Diferenças raciais e cultura; proporcionam aos alunos a aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias, abordagens da disciplina de Psicologia Diferencial, capacidade reflexiva, a compreensão da importância da disciplina de Psicologia Diferencial, nas relações interpessoais, relações laborais e no autoconhecimento. A realização de estudos exploratórios favorece a compreensão da lógica subjacente às metodologias de investigação utilizadas no domínio da Psicologia Diferencial, como objecto de estudo.

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

The following subject contents: 1. The origins of the concept of differential psychology. 2. The origins of the concept of differential psychology. 3. Psychology and individual differences. 4. Heredity and environment. 5. Physical completion and human behaviour. 6. Typological theories of Personality. 7. Gender Differential Psychology 8. Human Sexuality. 9. Psychological differences and age. 10. Racial differences and culture; allow the students to acquire, identify and integrate the key concepts, theories and approaches to Differential Psychology and understand its significance in interpersonal relationships, work relations and self-awareness. Exploratory studies helps students to understand the rationale underlying the research methodologies used in Differential Psychology as an object of study.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

- *Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com a Psicologia Diferencial.*
- *Apoiar os alunos no desenvolvimento de um estudo exploratório envolvendo pesquisa adequada e metodologia.*
- *Favorecer e organizar, a apresentação do estudo exploratório em contexto de sala de aula.*
- *Avaliar a apresentação do estudo exploratório com base em critérios predefinidos.*
- *Fomentar a avaliação entre colegas, do estudo exploratório com base em critérios predefinidos.*
- *Proporcionar a orientação do estudo exploratório em contexto de sala de aula.*

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Avaliação Contínua Periodicidade, Investimento cognitivo, Resolução de Problemas.

Avaliação Periódica Trabalhos práticos e avaliação dos Estudos Exploratórios em sala de aula.

Avaliação Final Média ponderada da nota da frequência, trabalhos em sala de aula e do Estudo Exploratório.

Metodologia de avaliação

Frequência 70%

Trabalho de grupo. (Estudo exploratório) 30%

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

. The students will have the chance to analyse scientific papers on Differential Psychology.

. Help students develop an exploratory study applying appropriate research methods. Encourage and organise the presentation of the exploratory study in classroom context.

. Evaluate the presentation of the exploratory study based on pre-established criteria.

. Stimulate peer assessment of the exploratory study based on predefined criteria. Provide guidance on the exploratory study in classroom context.

ASSESSMENT CRITERIA

Continuous assessment: attendance, cognitive performance, problem solving. Periodic assessment: practical projects and exploratory assignments in classroom context.

Final assessment: weighted average of the mid-term test, class work and exploratory study. Assessment methods Mid-term test (70%).

Teamwork: Exploratory Study (30%).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

• Proporcionar aos alunos, a leitura de textos científicos relacionados com a Psicologia Diferencial, leva a que os alunos façam a aquisição, identificação e capacidade de integrar os principais conceitos, teorias e abordagens da disciplina de Psicologia Diferencial, adquiram a capacidade reflexiva, relativa aos conteúdos teóricos da disciplina de Psicologia Diferencial e a compreensão da importância da disciplina de Psicologia Diferencial, nas relações interpessoais, relações laborais e no auto-conhecimento.

• Apoiar os alunos no desenvolvimento de um estudo exploratório envolvendo pesquisa adequada e metodologia, favorecer e organizar, a apresentação do estudo exploratório em contexto de sala de aula, avaliar a apresentação do estudo exploratório com base em critérios predefinidos, fomentar a avaliação entre colegas, do

estudo exploratório com base em critérios predefinidos e proporcionar a orientação do estudo exploratório em contexto de sala de aula favorece a compreensão da lógica subjacente às metodologias de investigação utilizadas no domínio da Psicologia Diferencial, como objecto de estudo.

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

The students will have the chance to examine scientific papers on Differential Psychology which will help them to acquire, identify and integrate the key concepts, theories and approaches to Differential Psychology and understand its significance in interpersonal relationships, work relations and self-awareness.

Helping the students develop an exploratory study supported by appropriate research methods, promoting and organising a class presentation of a paper consisting of an exploratory study, fostering peer evaluation of the study based on pre-defined criteria and providing guidance on the execution of the exploratory study helps them to understand the rationale underlying research methodologies applied to Differential Psychology as an object of study.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Bachs, J. (1999). Psicologia Diferencial. Lisboa: Plátano – Edições Técnicas.

Bernaud, J. (2000). Métodos de Avaliação da Personalidade. Climepsi.

Gleitman, H; Fridlund, A; Reisberg, D. (2003). Psicologia. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Reuchlin, M. (1989). A Psicologia Diferencial. Lisboa: Biblioteca Universitária. Biblioteca Universitária.

Sternberg, Robert J. (2000). Psicologia Cognitiva. Porto Alegre: Artmed Editora.

Stern, W. (1965). Psicologia Geral. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Mapa IX - História e Teorias da Gestão de Recursos Humanos

6.2.1.1. Unidade curricular:

História e Teorias da Gestão de Recursos Humanos

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Graciete P. Reis Henriques Honrado 75horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

O objetivo da Unidade Curricular deverá proporcionar ao aluno, os conhecimentos que possibilitem o entendimento da importância das teorias e dos métodos organizacionais no contexto da gestão das organizações bem como a visualização do seu funcionamento global e sistémico.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

This course unit aims to provide the students with knowledge and skills that will allow them to be aware of the importance of organisational theories and methods in the context of organisational management as well as understand its global systemic functioning.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

I.Introdução.A Organização e os seus diferentes níveis:Missão, visão, valores e definição de objetivos organizacionais. II.Abordagem das diferentes teorias organizacionais.Teorias clássicas: Taylor e Fayol. Max Weber e a burocracia.Escola das Relações Humanas.Teoria Geral dos Sistemas e Abordagem Sócio Técnica.Teorias Contingenciais. Abordagem Política das Organizações.Temáticas Emergentes.III.Estruturas analíticas: metáforas organizacionais3.O conhecimento metafórico.Metáfora mecânica.Metáfora orgânica.Metáfora política.Metáfora cibernética: a organização como cérebro.Metáfora cultural.IV .Estruturas Organizacionais.Estrutura funcional.Estrutura divisional.Estrutura matricial.Estrutura horizontal.Estrutura em

rede.V. Desenho Organizacional.Mecânico/orgânico. Elementos comuns das organizações.Configurações organizacionais. VI. Desafio das organizações contemporâneas.Produtividade. Melhoria contínua.Organização aprendente.VII .Apresentação de "Estudo de Casos".

6.2.1.5. Syllabus:

I.Introduction.The Organisation and its different levels:Mission, vision, values and goal definition.II.Analysis of the different organisational theories.Classical Theories: Taylor and Fayol.Max Weber and the bureaucracy.The theory of Human Relationships.General Theory of Systems and Socio-Technical Approach.Contingent Theories.Political Approach to Organisations. Emerging Issues.III.Analytical Structures: organisational metaphors.Metaphoric knowledge.Mechanical metaphor.Organic metaphor.Political metaphor.Cybernetic metaphor or the organisation as a brain.Cultural metaphor.IV.Organisational Structures.Functional structure.Divisional structure.Matrix structure.Horizontal structure.Network structure.V.Organisational Design.Mechanical/organic.Common elements.Organisational configurations.VI.The challenges of modern organisations.Productivity.Continuous improvement.Learning Organisation. VII - Presentation of case studies on the theory taught.

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

Como competências, o aluno deverá deter capacidades para compreender a existência de diferentes visões da organização, quer numa perspetiva histórica, quer da sua aplicabilidade em contextos reais; conhecer a função organização, entendendo os aspetos determinantes do desenho departamental, e as principais configurações organizacionais, e a importância destas temáticas no aumento da eficácia organizacional; saber abordar alguns desafios das organizações contemporâneas, como sejam a produtividade, a "organização aprendente", qualidade e melhoria contínua.

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

The students should understand the co-existence of different organisational approaches throughout the years and its applicability in real contexts; be familiar with the organisational function particularly with the main aspects of departmental design and its organisational configurations as well as their impact on organisational effectiveness and be able to deal with some challenges facing contemporary organisations such as productivity, the "learning organisation" approach and continuous quality improvement.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

Aulas teórico-práticas do tipo expositivo e interativo com recurso a equipamento audiovisual. Realização de trabalhos de pesquisa e estudo de casos sobre os temas lecionados com aplicação direta nas organizações. A avaliação contínua consiste num trabalho de grupo que terá uma ocorrência semanal e consistirá no desenvolvimento de um estudo de caso. O grupo de alunos, no início de cada aula, deverá efetuar uma exposição com a duração de cerca de 50 minutos. No calendário previamente estabelecido será efetuada uma frequência. São aprovados e dispensados de exame os alunos com nota média a 10 valores, na frequência e no trabalho de grupo. O trabalho não incidirá na nota do exame final. A avaliação final decorrerá dentro do calendário estabelecido e constará de um exame.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Theoretical/practical interactive classes supported by audiovisual resources. Preparation of research assignments and case study analysis on taught themes with direct application on organizations. Ongoing assessment consists of one group assignment per week focused on the development of a case study. At the beginning of each class, the group will make a 50-minute oral presentation. A mid-term written test will be carried out during the regular examination periods. The students getting an average mark of 10 in the test and group assignment will be exempted from taking the final exam. The group assignment has no impact on the mark of final exam. Final assessment consists of an exam on the date and time specified in the examination timetable.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método de trabalho expositivo permite transmitir ao aluno a informação, científica e técnica, necessária para a compreensão da evolução histórica e teórica da gestão de recursos humanos nas organizações. A interactividade é fundamental para manter a atenção do aluno e para o docente perceber como a mensagem está a ser recebida (feed back). A apresentação de trabalhos de grupo também permite uma melhor interação entre a teoria e a

prática.

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

Traditional lecturing method provides the students with the scientific and technical information necessary for understanding the historical and theoretical development of human resources management in organisations. Interactivity is essential to keep students attention and enables the lecturer to gain student feedback. Presentation of group assignments also enables a better interaction between theory and practice.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Bilhim, J.A.F. (2001), Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas, Lisboa, ISCSP. Caetano, A. & Vala, J. (2007), Gestão de RH, Contextos, Processos e Técnicas, 3.ª ed. Lisboa: Editora Recursos Humanos. Câmara, P. B. (2010), Novo Humanator, RH e Sucesso Empresarial, 4.ª ed., Lisboa: Publicações Dom Quixote. Cunha, M. P. et al, (1999), Teoria Organizacional: Perspectivas e Prospectivas, Lisboa: Publicações D. Quixote. Gomes, J. F. (2008), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, Lisboa: Edições Sílabo, Lda. McFarlin, D. & Sweeney, P. (2011), International Management, Strategic Opportunities and Cultural Challenges, 4th edition, Routledge. Peretti, J. M. (1997), Recursos Humanos, 1.ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda. Rego, A. & Cunha, M.P. (2008), Gestão Transcultural de RH. Lisboa: RH Editora. Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G. & Gomes, J. (2008), Gestão de Recursos Humanos: Métodos e Práticas, Editora Lidel. Thomas, D.C. (2008), Cross-Cultural Management, 2nd edition, Sage.

Mapa IX - Cultura e Comunicação Organizacional

6.2.1.1. Unidade curricular:

Cultura e Comunicação Organizacional

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

O aluno deve poder identificar a cultura numa organização assim como os mecanismos que levam à criação / modificação de uma cultura organizacional. A par do desenvolvimento da cultura na organização é igualmente dada importância quanto à comunicação e formas de comunicação organizacional.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The students must be able to identify the culture within an organization as well as the mechanisms that lead to the creation/modification of an organizational culture. They must also be aware of the significance of communication within an organisation and be familiar with the different forms of organisational communication.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Cap I. Introdução.1.1 .Conceito Teórico de Organização.1.2 .Origens da Administração.1.3 .A importância de estudar Comportamento Organizacional.1.4 .Modos de considerar Organizações.1.5. Processos Organizacionais, Estrutura, Conceção.1.6 .Eficácia.Cap II .Cultura .2.1 .C.Organizacional.2.2 .Socialização e Cultura.2.3.Características da Socialização.2.4 .C.O. e Sistemas de Valores Sociais.2.5. A Socialização como Estratégia de Integração.Cap III . Diferenças Individuais e Comportamento.3.1.Bases do Comportamento.3.2 .Variáveis Individuais.Cap IV.A comunicação e a organização. 4.1. A importância do estudo da comunicação.4.2. Inevitabilidade e universalidade da comunicação.4.3 .A comunicação: processo contínuo.4.4.A comunicação:partilha de significações.4.5 .O papel da comunicação.4.6 .Elementos da comunicação.4.7.Factores intrínsecos e extrínsecos no processo de comunicação.4.8 . Barreiras à comunicação.4.9.Funções da comunicação.4.10.Aspetos para a melhoria do processo de comunicação.

6.2.1.5. Syllabus:

Chapter I. Introduction: 1.1. Concept of Organization. 1.2 .Origins of Directors. 1.3. Studying Organizational Behavior. 1.4. Modes consider Organizations. 1.5. Organizational Process, Structure and Design. 1.6. Effectiveness in Organizations. Cap II. Organizational Culture. 2.1. O. Culture. 2.2. Socialization and Culture. 2.3. Characteristics of Socialization. 2.4. Organizational Culture and Societal Values Systems. 2.5. Socialization and Integration Strategy. Cap III. Individual Differences and Behavior. 3.1. Basis for Understanding Behavior. 3.2. Individual Variables. Cap IV. Communication and organization. 4.1. Identify the importance of communication. 4.2. Inevitability and universality of communication. 4.3. Communication: continuous process. 4.4. Communication: sharing of meanings. 4.5. The role of communication. 4.6. Elements of communication. 4.7. Intrinsic and extrinsic factors in the communication. 4.8. Barriers to communication. 4.9. Functions of organizational communication. 4.10. Aspects to improve the communication.

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

Os conteúdos programáticos estão divididos em 4 grandes capítulos onde são levados para debate questões associadas com a cultura organizacional desde modelos a características, as variáveis associadas e igualmente a forma como pode ser feita e melhorada a comunicação organizacional

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

Subject contents are divided into four main chapters and learning is supported by debates on issues related with organizational culture from models to characteristics, related variables and the different ways of communicating and improving communication.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas são expositivas com o desenvolvimento dos conteúdos programáticos e com apresentações de trabalhos pelos alunos com temas propostos no início das aulas. A avaliação em regime de avaliação contínua inclui uma ponderação de 70% para um teste final escrito e uma ponderação de 30% para o trabalho. A dispensa de exame só é obtida caso haja cumulativamente uma classificação maior ou igual a 10 valores às duas componentes de avaliação.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Lectures and presentations by students with topics proposed at the beginning of classes. Continuous assessment includes a written test worth 70% and a practical work worth 30%. Those students who achieve an average mark of 10/20 in both components will be exempted from exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Dada a natureza teórico-prática das aulas, pretende-se que os temas desenvolvidos, de acordo com os conteúdos programáticos, tenham igualmente o acompanhamento de uma componente prática e que esta envolva directamente os alunos, pelo que as apresentação de trabalhos em sala de aula permite igualmente o uso de competências adquiridas anteriormente e o desenvolvimento de outras específicas da unidade curricular.

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

Given the theoretical nature of the sessions, the themes addressed will also have a practical component with direct involvement of students. They will have to make presentations in class which will allow them to apply previously acquired competences and develop new ones.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

*CUNHA, M.P. – Organizações e Recursos: Perspectivas de Ecologia Organizacional – Metáfora
IVANCEVICH, John M; MATTESON, Michael R. – Organizational Behaviour and Management, 6th Ed – McGraw Hill – 2002
MARQUES, C. & CUNHA, M. P. – Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas – D. Quixote
REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina; CUNHA, Rita Campos – Manual do Comportamento Organizacional – RH Editora
REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina; CUNHA, Rita Campos – Comportamento Organizacional e Gestão: Casos Portugueses e Exercícios – RH Editora
CHIAVENATO, Idalberto – Comportamento Organizacional – Thomson – 2004*

Mapa IX - Metodologia de Investigação em Ciências Humanas

6.2.1.1. Unidade curricular:

Metodologia de Investigação em Ciências Humanas

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Alexandra Falcão Bento Batista Vilhena de Carvalho 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Dotar os alunos de conhecimentos ao nível do desenvolvimento da investigação, permitindo que este possuam competências para a estruturação de uma actividade de investigação em ciências sociais

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Provide the students with research skills that will enable them to undertake significant research in social sciences.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

*Cap I – A ruptura com o senso comum nas ciências humanas
Cap II – Métodos e técnicas de pesquisa em ciências humanas
Cap III – Estratégias de investigação
Cap IV – Metodologia geral
Cap V – Métodos e técnicas de investigação
Cap VI – A pesquisa
Cap VII – A hipótese
Cap VIII – Amostragem*

6.2.1.5. Syllabus:

*Cap I - Breaking with common sense in human sciences
Cap II – Research methods and techniques in human sciences
Cap III – Research Strategies
Cap IV - General Methodology
Cap V – Research Methods and techniques
Cap VI – Searching methods
Cap VII – Hypothesis*

Cap VIII – Sampling

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

São abordados os diversos métodos que interferem na actividade de investigação, com especial ênfase na metodologia, construção de questionários, entrevistas e a construção de hipóteses.

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

This course deals with existing research methods with special emphasis to the methodology, design of questionnaires, interviews and hypothesis construction.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O ensino compreende duas vertentes complementares: uma expositiva, onde são abordados os temas propostos e

uma outra prática. Nas aulas de componente prática são elaborados trabalhos práticos de acordo com os temas desenvolvidos por forma a levar à tomada de consciência das dificuldades inerentes a um trabalho de investigação.

A avaliação em período de avaliação contínua será a média ponderada da componente teórica e prática, com uma ponderação de 60% e 40% respectivamente. A componente teórica será constituída por uma frequência e a componente prática por trabalhos vários desenvolvidos no decorrer das aulas em grupo

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Teaching comprises two complementary components: theoretical and practical. Practical classes focus on the performance of practical assignments on the topics dealt with so as the students gain awareness of practical difficulties of research work.

Continuous assessment: weighted average of both theoretical (60% of final grade) and practical (40%) components. The theoretical component includes a written test and the practical component includes several practical assignments carried out in group.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Tratando-se de uma unidade curricular de iniciação à investigação é de particular importância cimentar os conceitos base e demonstrar a sua aplicabilidade assim como promover a discussão entre as diversas tentativas de solução propostas face a um problema concreto.

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

As this is an introductory course it is particularly important to consolidate basic concepts and demonstrate its applicability as well as to promote discussion on the possible solutions for a practical problem.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

BRAUDEL, Fernand – História e Ciências Sociais – Editorial Presença

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc van – Manual de Investigação em Ciências Sociais – Gradiva

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. – Metodologia de Pesquisa – McGraw-Hill, 3ª Ed.

SILVA, Augusto; Pinto, José Madureira – Metodologia das Ciências Sociais – Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento

Mapa IX - Psicologia do Consumidor

6.2.1.1. Unidade curricular:

Psicologia do Consumidor

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria Alexandra Falcão Bento Batista Vilhena de Carvalho 75 horas de contacto

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

A disciplina de Psicologia do Consumidor procura aprofundar, do ponto de vista teórico e prático, o processo de consumo, a sua evolução e as variáveis que o influenciam, bem como a influência do marketing para a

compreensão do comportamento do consumidor.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

The Consumer Psychology course seeks to provide in-depth theoretical and practical knowledge about the consumption process, its evolution and respective variables and the importance of marketing in getting to understand consumer behaviour.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Cap I – O consumo como objecto de estudo sociológico

Cap II – Abordagens teóricas ao fenómeno do consumo

Cap III – Génese ideológica das necessidades e consumo

Cap IV – Influências grupais e consumo

Cap V – O processo de consumo e a aprendizagem

Cap VI – Órgãos de comunicação social, equação produção – Consumo e a sua influência no comportamento do consumidor

6.2.1.5. Syllabus:

Cap I - Consumption as an object of sociological study

Cap II - Theoretical Approaches to the consumption phenomenon

Cap III - Ideological origins of needs and consumption

Cap IV – Group influence and consumption

Cap V - The consumption process and learning

Cap VI – The communication media, the production -consumption duality and its influence on consumer behaviour

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

Na unidade curricular de Psicologia do Consumidor são abordadas as correntes teóricas associadas ao fenómeno de consumo e como as diversas variáveis influenciam esse mesmo fenómeno.

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

The Consumer Psychology course addresses the theoretical currents associated with the phenomenon of consumption and how the various variables influence this phenomenon.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas são divididas em duas componentes fundamentais: uma expositiva com uma ênfase teórico-prática com o desenvolvimento dos pontos programáticos e análise de artigos, e outra prática, onde os alunos são conduzidos para a apresentação de um produto por eles desenvolvido e onde são avaliados pela forma como elaboram todo o processo envolvendo as temáticas desenvolvidas nas aulas. Essa apresentação terá uma ponderação de 40% para a nota final do aluno. Um teste final escrito terá a ponderação de 60%.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Teaching comprises two complementary components: theoretical and practical. Theoretical classes focus on the development of subject contents and paper analysis and practical classes focus on the design and presentation of a product based on what they have learned during the course.

Final assessment: product presentation (40%) + final written test (60%).

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O acompanhamento de temas expostos com a análise de artigos de livros ou revistas que abordem estas questões permitem uma maior interacção entre o exposto teoricamente e o seu enquadramento quando analisado à luz de exemplos reais. Este debate permite construir a base de trabalho para a exposição oral que os alunos terão de fazer no final do período lectivo.

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

Topic development and analysis of magazine or book articles on these issues allow a better interaction between

the subject matters and practical cases. Class discussion trains the students for their oral presentation at the end of the semester.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

BAUDRILLARD, Jean – A sociedade de Consumo – Edições 70, s/d
CIPOLLA, M. Carlo – História Económica da Europa Pré-Industrial – Celta Editora
DUBOIS, Bernard – Compreender o Consumidor – D. Quixote
LENDREVIE, Jacques et al – Mercator – Teoria e prática do Marketing – Publicações Europa-América, Lisboa
SANTOS, Beja – O livro dos Consumidores – Bertrand, 1994
SLATER, Don – Consumer Culture and Modernity – Cambridge, Polity Press, UK, 1997
Artigos diversos para análise nas aulas
(a fornecer pela docente)
Revista Dirigir – Instituto de Emprego e Formação Profissional
Revista Proteste – Defesa do Consumidor (DECO)

Mapa IX - Direito do Trabalho

6.2.1.1. Unidade curricular:

Direito do Trabalho

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Paula Alexandra Pina de Almeida 60 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Conhecer o ramo do Direito que regula as relações de trabalho e apreender os instrumentos de regulação desta área da realidade social, distinguindo entre o Direito Colectivo e o Direito Individual.
Identificar a tipologia dos contratos, os deveres e direitos das partes contratantes e as formas de cessação dos vínculos laborais.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Be familiar with the branch of law that governs labour relationships and understand the regulation tools of this area being able to discriminate between Individual and Collective Law.
Be able to identify contracts, duties and obligations of contracting parties and the forms of terminating labour relationships.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Introdução.*
- 2. Quadros Institucionais: A empresa, os sindicatos, as comissões de trabalhadores e os conselhos de empresa europeus.*
- 3. As fontes de Direito do Trabalho: as internas e internacionais; as fontes próprias e as comuns a outros ramos de Direito.*
- 4. Os Direitos de personalidade. Direitos dos trabalhadores, a igualdade e não discriminação e o regime jurídico da parentalidade.*
- 5. Contrato Individual de Trabalho: noção e tipologia de contratos.*
- 6. Os direitos e deveres das partes contratantes.*
- 7. Os elementos dos contratos: horário, local e tempo de trabalho.*
- 8. As formas de cessação dos contratos de trabalho.*
- 9. Referências jurisprudenciais.*

6.2.1.5. Syllabus:

- 1. Introduction.*
- 2. Institutional bodies: Enterprises, trade unions, workers' organisations and European company councils.*

3. *The sources of labour law: internal and international; own sources and sources common to other branches of law.*
4. *Rights relating to personality. Workers' rights, equality and non-discrimination and parenthood.*
5. *Individual Employment Contract: concept and contract types.*
6. *Rights and duties of the contracting parties.*
7. *Contractual elements: working schedule, place and time.*
8. *Forms of termination of employment contracts.*
9. *Case-law references.*

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

Os conteúdos dos primeiros e segundos pontos serão os adequados a permitir que os alunos conheçam o ramo de Direito que regula as relações laborais e as figuras em torno das quais giram as relações individuais e colectivas. Com as fontes de Direito os alunos ficam aptos a conhecer a panóplia de diplomas que interferem na regulação deste contratos que regulam um dos direitos fundamentais de qualquer cidadão: o trabalho. O conteúdo de direitos de personalidade permite captar a visão de direitos consignados, de forma taxativa, como direitos indisponíveis, bem como conhecer o seu direito à igualdade e regime de parentalidade.

Com os pontos do contrato individual, permite-se identificar a tipologia de que pode revestir a relação jurídico-laboral, bem como os seus elementos e dinâmica do contrato, no que tange à duração, horário, local, tempo de trabalho. As formas de cessação serão adequados a entender os modos de finalizar dos contratos e as consequências dessas formas de cessação.

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

The contents in points 1 and 2 enable the students to familiarise themselves with the branch of law governing labour relations and the stakeholders involved in individual and collective relationships. The content on the sources of law provide knowledge on the wide range of decrees governing the contracts regulating one of the fundamental rights of citizens: employment. The subject matters on rights relating to personality enable the students to understand guaranteed rights as unavailable rights as well as become aware of their right to equality and parenthood.

Subject matters on individual contracts allow the students to identify the types of legal labour relationships, its constitutive elements and contract process (work duration, schedule, place and times). Forms of termination enable the students to have an overview of the forms of contract termination and its consequences.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas serão de carácter expositivo, com realização de fichas de trabalho e análise de jurisprudência que ilustre o caso apreciado.

Serão realizadas duas frequências de avaliação, ao longo do semestre, sendo que, se os alunos obtiverem uma média de 10 valores, ficam dispensados da realização de exame final.

Os alunos que realizem exame têm que ter uma classificação igual ou superior a 10 valores para ter aprovação.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Classes are expository supported by worksheets and analysis of illustrative case-laws.

Students will carry out two tests across the semester. A minimum mark of 10/20 exempts students from taking the final exam.

A minimum mark of 10/20 is required to pass the exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Tendo em atenção os parcos conhecimentos dos discentes nesta área, opta-se por realizar aulas expositivas, com realização de fichas de trabalho e análise de jurisprudência, que permitirá aos alunos ter contacto directo com situações práticas em que se aplicam as normas que regulam estas relações jurídicas.

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

Due to the students' lack of basic knowledge in this field, expository methods with worksheets and case-law analysis has been deemed the most appropriate method since it allows them direct contact with practical

situations and to apply the norms governing these legal relations.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

Fernandes, António Monteiro, "Direito do Trabalho", 1ª Edição, Coleção: Fora de coleção, 2012;
Abrantes, José João, "Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais", 1ª Edição, Coimbra Editora, 2005;
Rocha, Isabel, Nuno Gustavo Pimenta, "Código do Trabalho", Porto Editora, 5ª edição, 2012;
Leitao, Luis Manuel Menezes, "Direito do Trabalho", 3ª edição, Almedina, 2012.

Mapa IX - Princípios Gerais de Direito

6.2.1.1. Unidade curricular:

Princípios Gerais de Direito

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Paula Alexandra Pina de Almeida 60 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Breve introdução ao Direito, por forma a conhecer a ordem jurídica e as suas relações com as restantes ordens normativas. Compreender a dinâmica de elaboração dos diplomas legais e as fontes de Direito existentes. Conhecer a organização política do Estado. Distinguir as várias sanções enquadradas na protecção coactiva repressiva. Distinguir a protecção repressiva da vertente preventiva. Identificar os ramos de Direito. Entender a função e modo de interpretar as leis. Compreender a relação jurídica, a noção e seus elementos.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

A brief introduction to Law, the legal order and its relations with the remaining normative orders. Understand the dynamics of drawing up legal decrees and existing sources of law. Be familiar with the State's political organisation. Discriminate between the various sanctions for repressive coercion protection. Discriminate between repressive protection and preventive aspect. Identify the branches of law. Understand law interpretation function and mode. Understand legal relation, notion and its constitutive elements.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

- 1. Introdução – o Conceito de Direito. O Direito como parte integrante da realidade social e as outras ordens normativas.*
- 2. Elementos do conceito de Direito. O Direito como sistema. A norma jurídica. A Protecção coactiva.*
- 3. As fontes de Direito: a lei, o costume, a jurisprudência e a doutrina.*
- 4. Os Ramos de Direito. Ramos de Direito Interno e Direito Internacional. Direito Público de Direito Privado.*
- 5. A interpretação e a integração das normas jurídicas: os elementos interpretativos e o preenchimento de lacunas.*
- 6. A relação jurídica: o conceito de relação jurídica e a estrutura.*
- 7. A relação jurídica obrigacional: os elementos essenciais das relações obrigacionais; o facto jurídico obrigacional; contratos; negócio jurídico unilateral; enriquecimento sem causa; gestão de negócios e responsabilidade civil.*

6.2.1.5. Syllabus:

Introduction - the concept of Law. Law as an integral part of social reality and the other normative orders. Elements of the concept of law. Law as a system. The legal norm. Coercive protection. The sources of law: law, custom, case-law and doctrine. The branches of law. Branches of internal law and international law. Public and Private Law. Interpretation and integration of legal norms: interpretative elements and gap-filling. The legal relation: concept and structure. The obligatory relationship: the essential elements of obligatory relationships; the obligatory fact; contracts; unilateral legal business; unjust enrichment; business management and civil liability.

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

Com a leccionação das matérias relativas ao conceito de Direito e a sua relação com outras ordens normativas, permitir-se-á conhecer a ordem jurídica e a dinâmica com as outras ordens existentes na sociedade. Os segundo e terceiro pontos do programa serão adequados a compreender a dinâmica de elaboração dos diplomas e as fontes de Direito. Os 4º e 5º pontos são adequados a que os discentes conheçam, de forma ampla, os ramos de Direito existentes e como se interpretam as normas jurídicas e o modo de sancionar o seu incumprimento. Os pontos 6 e 7 serão adequados a compreender a relação jurídica e os elementos da mesma, convergindo, depois para uma adaptação às relação obrigacional.

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

Subject matters on the concept of law and its relationship with other normative orders will provide knowledge of the legal order and its articulation with the other existing orders. Points 2 and 3 in the curriculum will enable the students to understand the dynamics of drawing up decrees and the sources of law. In points 4 and 5 students will familiarise themselves with existing branches of law, will learn how to interpret legal norms and to sanction non-compliance. Points 6 and 7 help understand the legal relation and its constitutive elements expanding to obligatory relations.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas terão um carácter expositivo e serão realizadas fichas de trabalho para aplicação dos conceitos e noções ministrados.

Serão realizadas duas frequências de avaliação, ao longo do semestre. Se os alunos obtiverem uma média ponderada superior a 10 valores, fica dispensado de exame.

No exame final, terão que obter uma classificação superior a 10 valores, para ser aprovados na unidade curricular.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Classes will be expository supported by worksheets.

Two mid-term tests. A weighted average mark of 10/20 will exempt students from taking the final exam.

A minimum mark of 10/20 is required to pass the module.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Devido à falta de conhecimentos básicos dos alunos, no que concerne à terminologia jurídica, a exposição dos conteúdos e a realização de fichas de trabalho, serão os métodos mais adequados a aferir a capacidade de entendimento das matérias e avaliar da aquisição de competências, como sejam a da interpretação de textos jurídicos.

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

Due to the students' lack of basic knowledge in legal terminology, subject matter presentation and worksheets are the most appropriate methods to assess learning outcomes and skill acquisition such as the interpretation of legal texts.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

"Manuel de Introdução ao Direito" – Almedina, 2012, Colecção de Manuais Universitários e com autores vários;

A. Santos Justo, "Introdução ao Estudo do Direito", Coimbra Editora, 2012;

Rodrigues, Luis Barbosa, "Introdução ao Direito – Geral, Interno, da União Europeia e Internacional", Editora-Quid Iuris, 2012;

Mendes, João Castro, "Introdução ao estudo do Direito", Lisboa, 1994.

Mapa IX - Estatística para as Ciências Sociais

6.2.1.1. Unidade curricular:

Estatística para as Ciências Sociais

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Francisco Paulo Vilhena de Carvalho 30 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Maria João Inácio 45 horas de contato.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Maria João Inácio 45 contact hours.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Dotar os alunos de conceitos de análise dados, espírito crítico perante a informação e competências para a tomada de decisão com base em informação recolhida ou construída. Dar ainda conhecimentos ao alunos de tópicos de inferência estatística de modo a elaborarem previsões.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Provide the students with concepts of data analysis, critical towards the information and skills for decision making based on information collected or built. Give students also the knowledge on topics of statistical inference to draw predictions.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Cap. I – Estatística Descritiva

1.1 – Escalas e Medidas

1.2 – Distribuição de Frequências

1.3 – Medidas de Estatística Descritiva

Cap. II – Teoria das Probabilidades

2.1 – Definição de Probabilidade

2.2 – Axiomática de Probabilidade

2.3 – Probabilidade Condicionada

2.4 – Teorema da Probabilidade Total e de Bayes

2.5 – Distribuições de Probabilidade

2.6 – Principais Distribuições Teóricas

Cap. III – Amostragem

3.1 – Populações e Amostras

3.2 – Distribuições Amostrais para diversos parâmetros

Cap. IV – Teoria da Estimação

4.1 – Estimação pontual

4.2 – Estimação por intervalos

Cap. V – Testes Paramétricos

5.1 – Testes de hipóteses para um parâmetro populacional

5.2 – Testes de hipóteses para parâmetros de duas populações

Cap. VI – Análise de Regressão e Correlação

6.1 – Análise de correlação paramétrica

6.2 – Regressão versus Correlação

6.3 – O modelo de regressão linear simples

6.4 – Medidas de qualidade do ajustamento

6.2.1.5. Syllabus:

Chap I - Descriptive Statistics

1.1 - Measures and Scales

1.2 - Distribution of Frequencies

1.3 - Measures Descriptive Statistics

Chap II - Theory of Probability

2.1 - Definition of Probability

2.2 - Axiomatic Probability

2.3 - Conditional Probability

2.4 - Theorem of Total Probability and Bayes

2.5 - Probability Distributions

2.6 - Major Theoretical Distributions

Chap III – Sampling

3.1 - Populations and Samples

3.2 - Sample distributions for various parameters

Chap IV - Estimation Theory

4.1 - Point estimation

4.2 - Estimation intervals

Chap V - Parametric Testing

5.1 - Hypothesis testing for a population parameter

5.2 - Tests of hypotheses for parameters of two populations

Chap VI - Regression Analysis and Correlation

6.1 - Analysis of parametric correlation

6.2 - Correlation versus Regression

6.3 - The simple linear regression model

6.4 - Measures of goodness of fit

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

O primeiro capítulo aborda questões básicas de análise de dados e construção de indicadores numéricos, essenciais para a análise crítica de dados. O segundo capítulo introduz os rudimentos necessários para a teoria da estimação e a tomada de decisão através de testes de hipóteses. O capítulo sobre regressão e correlação linear introduz o aluno num campo da inferência estatística com o uso de uma ferramenta útil de grande utilidade.

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

The first chapter discusses basic issues of data analysis and construction of numeric indicators essential for critical analysis of data. The second chapter introduces the basics needed for the theory of estimation and decision-making through hypothesis testing. The chapter on linear regression and correlation introduces the student in the field of statistical inference using a useful tool.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas têm duas componentes: teóricas e práticas laboratoriais. Nas aulas teóricas, são expostos os temas programáticos e os alunos são convidados a discuti-los. Nas aulas prático-laboratoriais, são desenvolvidos exercícios práticos. A avaliação é feita através de teste final escrito.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

The classes have two components: theoretical and practical laboratory. In the lectures, the programmatic themes are exposed and students are invited to discuss them. In practical and laboratory classes, practical exercises are developed. The evaluation is made by the final writing test.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

Tratando-se da primeira unidade curricular com o intuito de análise de dados, é essencial que os conhecimentos sejam cimentados de forma coerente e que tomem consciência das implicações inerentes à análise de dados de forma crítica e que percebam a forma como os indicadores são construídos, assim como as consequências na manipulação dos dados.

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

Since this is the first course for the purpose of data analysis, it is essential that knowledge is cemented consistently and students become aware of the implications inherent in the data analysis critically and realize the way that indicators are constructed, as well as the consequences for data manipulation.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

MAROCO, João; BISPO, Regina – Estatística Aplicada às Ciências Sociais e Humanas – Manuais Universitários 27 – Climepsi Editores (2005)

Mapa IX - Estudos de Mercado e Opiniões

6.2.1.1. Unidade curricular:

Estudos de Mercado e Opiniões

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Maria de Fátima Pedro 37,5 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Francisco Carvalho 37,5 contact hours.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Francisco Carvalho 37,5 contact hours.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Esta disciplina pretende dotar os Estudantes com os conhecimentos necessários para que possam conduzir um processo de Estudos de Mercado, desde a sua definição, desenho de questionário, recolha de informação e tratamento da mesma. Para o efeito a disciplina será dividida em módulos, onde inicialmente será dada toda a formação de base para o efeito pretendido, seguida de módulos práticos, onde serão abordadas questões essencialmente práticas, desde o inquérito, selecção de amostra, desenho de inquéritos, recolha e análise de informação.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

This course aims to equip students with the necessary knowledge to enable them to lead a process of Market Studies, since its definition, questionnaire design, data collection and processing of the same. To this end the course will be divided into modules, which initially will be given the entire base training for the desired effect, followed by practical modules, which will address issues essentially practical, since the survey, sample selection, survey design, data collection and data analysis.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Cap. I – Complementos de Análise de Dados

1.1 – Teste de Hipóteses e Intervalos de Confiança

1.2 – Testes Não-Paramétricos

1.3 – Regressão Linear Simples e Múltipla

1.4 – Tabelas de Contingência

1.5 – Sondagens

Cap. II – Introdução ao Estudo de Mercado

2.1 – Introdução - Conceitos

2.2 – O processo de Estudos de Mercado

2.3 – A indústria dos Estudos de Mercado

2.4 – Definição do problema e determinar os objectivos de estudo

2.5 – Fontes estandardizadas de informação

2.6 – Observação. Grupos alvo e outros métodos qualitativos

2.7 – Métodos de recolha de informação

2.8 – Determinação do tamanho de amostras

Cap. III – Recolha, Preparação, Análise e Apresentação

3.1 – Trabalho de campo

3.2 – Preparação da informação

3.3 – Conjoint analysis

3.4 – Análise Factorial

3.5 – Análise Discriminante

3.6 – Mapas perceptuais

3.7 – Multidimensional scaling

6.2.1.5. Syllabus:

Chapter I - Advanced Data Analysis

1.1 - Testing Hypotheses and Confidence Intervals

1.2 - Non-Parametric Tests

1.3 - Simple and Multiple Linear Regression

1.4 - Contingency Tables

1.5 - Polls

Chapter II - Introduction to Market Research

2.1 - Introduction – Concepts

2.2 - The process of Market Research

2.3 - The industry of Market Research

2.4 - Definition of the problem and determine the objectives of study

2.5 - Sources of standardized information

2.6 - Observation. Target groups and other qualitative methods

- 2.7 - Methods of collecting information
- 2.8 - Determination of sample size
- Chapter III - Collection, Preparation, Analysis and Presentation
- 3.1 – Fieldwork
- 3.2 - Preparation of information
- 3.3 - Conjoint analysis
- 3.4 - Factor Analysis
- 3.5 - Discriminant Analysis
- 3.6 - Maps perceptual
- 3.7 - Multidimensional scaling.

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

Os conteúdos programáticos são desenvolvidos tendo por base 2 aspectos fulcrais: a construção / desenho do processo de estudos de mercado e opiniões e métodos complementares de análise de dados multidimensional recorrendo para o efeito do SPSS para a análise de dados. Exemplos práticos envolvendo conteúdos desenvolvidos ao longo do curso são utilizados sempre que possível. Deste modo os conteúdos programáticos vão preencher os objectivos definidos para a unidade curricular.

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

The syllabuses are developed based on two key aspects: the construction / design of the process of market studies and opinions and complementary methods of multidimensional data analysis using SPSS for the effect for data analysis. Practical examples of evolving content developed throughout the course are used whenever possible. Thus the syllabus will meet the objectives set for the course.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

As aulas são divididas em duas componentes: a primeira ressalta questões sobre a forma como são elaborados os estudos de mercado e opiniões e a segunda sobre métodos estatísticos avançados de análise da informação recorrendo para o efeito ao SPSS. Em ambas as componentes situações reais ou simuladas são utilizadas, em particular usando objectos de estudo relacionados com os temas desenvolvidos no curso. A avaliação incide sobre um teste final escrito constituído por dois grandes grupos incidindo sobre as duas grandes componentes leccionadas. O grupo referente à análise de dados é feita pela utilização de outputs que são alvo de análise.

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Classes are divided into two components: the first highlights issues about the way they are prepared market studies and opinions, and the second on advanced statistical methods for information analysis using SPSS to achieve it. In both situations real or simulated components are used in particular by using objects of study related to the themes developed in the course. The evaluation focuses on a final written test consists of two major groups focusing on the two major components taught. The group refers to data analysis is performed by using outputs that will have to be analyzed.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A utilização de exemplos relacionados com o curso são uma mais-valia para a integração dos conteúdos programáticos no plano curricular do curso. A utilização de uma plataforma informática para a análise de dados permite desenvolver modelos mais complexos de forma rápida e eficaz. A combinação de aulas expositivas aliadas com aulas em ambiente informático permitem articular os conteúdos programáticos de uma forma coerente colocando uma tónica prática nos temas desenvolvidos.

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

The use of examples related to the course are an asset to the integration of the syllabus in the curriculum of the course. The use of a computer platform for the analysis of data allows more complex models development quickly and effectively. A combination of lectures combined with classes in computer environment allows articulating the syllabus consistently placing an emphasis on practical themes developed.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

BURNS, Alvin; BUSH, Ronald F. – Marketing research, online research applications, 4ed – Prentice Hall, 2003
HAUGE, Paul – Market Research 3ed – Kogan Page, 2002
MALHOTRA, Naresh K. – Marketing Research 4ed – Prentice Hall, 2003
MALHOTRA, Naresh K.; BIRKS, David F. – Marketing Research, an applied approach, 2ed – Prentice Hall, 2003

Mapa IX - Liderança e Gestão de Equipas

6.2.1.1. Unidade curricular:

Liderança e Gestão de Equipas

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Tília dos Santos Nunes 75 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Promover a aquisição das noções básicas de Liderança e Gestão de Equipas, sua evolução e impacte no desenvolvimento e eficácia organizacional.

Desenvolvimento de modelos e perspectivas na abordagem à liderança e gestão de equipas.

Estimular a iniciativa e a participação no desenvolvimento de práticas e dinâmicas grupais, de acordo com a especificidade dos processos abordados, viabilizando uma visão estratégica.

Pretende-se que os discentes adquiram e melhorem as suas competências de liderança, compreendam as suas forças e fraquezas nestes domínios; desenvolvam nos seguidores competências de trabalho em equipa.

Compreender os limites de atuação dos líderes sobre a eficácia das equipas e organizações.

Conhecer e aplicar técnicas de desenvolvimento de líderes e equipas.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Promote the acquisition of basic concepts of Leadership and Team Management, its evolution and impact on organisational development and effectiveness.

Development of models and approaches to leadership and team management.

Stimulate initiative and participation in the development of team practices and dynamics, according to the specificity of the processes dealt with, implementing a strategic vision.

The students are expected to acquire and improve leadership skills, become aware of their strenghts and constraints in these domains and develop team skills.

Understand the constraints of the leaders in what concerns the effectiveness of teams and organisations.

Know and be able to apply team building techniques.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

1. Liderança e Gestão de Equipas 1.1. – Evolução do Estudo Científico da Liderança. 2. Gestão e Liderança – Distinções e Articulações 2.1. Liderança, Gestão, Poder e Autoridade 2.2. Liderança, Gestão e legitimidade 2.3. Liderança, Gestão e Eficiência de Grupo.3. Modelos e Perspectivas na Abordagem da Liderança 3.1. As Características Pessoais como Preditores da Liderança. 3.2. Os Comportamentos do Líder 3.3. Os Factores Contingenciais (Modelo de Fiedler, de House e Mitchell) e o Modelo Situacional de Hersey e Blanchard 3.4. Liderança baseada em valores 3.5. Liderança Autêntica.4. Abordagens ao desenvolvimento da Liderança (modelos de coaching e de Líder emocional)4. Os Paradoxos da Liderança 5. Liderança e Pessoas.6. Gestão de Equipas 7. Trabalho em Equipa 8. Liderança e cultura organizacional (liderança de equipas multiculturais e diversidade) 9. Liderança no séc. XXI (liderança em tempos de crise; líder empreendedor; e-liderança).

6.2.1.5. Syllabus:

1. Team leadership and management 1.1. – Evolution of the scientific study of leadership. 2. Management and Leadership – Distinctions and Articulations 2.1. Leadership, Management, Power and Authority 2.2. Leadership, Management and legitimacy 2.3. Leadership, Management and Team Efficiency 3. Leadership Models and Approaches 3.1. Personal characteristics as leadership predictors. 3.2. Leader behaviour (task-centred or interpersonal relationship-centred) 3.3. Contingent factors (Fiedler's, House's and Mitchell's models) and Hersey's and Blanchard's Situational Model 3.4. Leadership based on values 3.5. True Leadership 4. Leadership development approaches (coaching and emotional leader models) 4. Leadership paradoxes 5. People leadership 6.

Team management 7. Team work (high performance teams) 8. Leadership and organisational culture (leadership of multicultural teams and diversity) 9. Leadership in the 21st century (leadership in time of crisis; entrepreneurial leader; e-leadership).

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

A primeira parte dos conteúdos programáticos em referência, permitem dotar os discentes de conhecimentos e competências de liderança, na actuação com colaboradores e equipas de trabalho em contexto organizacional. As competências estão relacionadas, por um lado, com a capacitação para analisar e conhecer os liderados, as equipas e os contextos organizacionais e, por outro lado, desenvolver a capacidade de análise dos diferentes contextos organizacionais e quais as atitudes, comportamentos e estilos de liderança mais adequados e eficazes, perante a realidade analisada, de forma a atingir a eficácia organizacional.

A segunda parte dos conteúdos programáticos (itens 6 a 9) permitem desenvolver competências de gestão de equipas, nomeadamente em ambientes multiculturais; Desenvolver competências de gestão e liderança da mudança em ambientes incertos e de crise; Desenvolver competências de liderança a nível individual e de equipa;

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

Part I of the program contents aim at providing the students with leadership knowledge and skills in order to be able to work in and organisational context.

Skills are, on the one hand, involved with learning how to analyse and become to know the individuals, the teams and the organisational contexts and, on the other hand, to develop the ability to analyse different organisational contexts and the most effective leadership behaviours and styles for the reality in question in order to achieve organisational efficiency.

Part II of program contents (points 6 to 9) allow the development of team management skills in multicultural environments; of change management and leadership skills in uncertain or crisis contexts and of leadership skills at individual and team level.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O método expositivo das aulas teóricas, com recurso a audiovisuais, vai dotar os discentes de conhecimentos sobre liderança e gestão de equipas.

Os exemplos práticos e estudos de caso vão dotar os discentes de competências práticas de execução de modelos de gestão e liderança de equipas.

Os exercícios propostos procuram ter em consideração a simulação de realidades organizacionais.

As metodologias a utilizar privilegiam os métodos activos, procurando potenciar as competências pessoais e profissionais dos discentes.

Avaliação contínua: Provas de Conhecimentos 55% + Trabalho de Grupo 30% + Resolução de casos práticos 15%

Avaliação Final: Exame Final

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Expository methods supported by audiovisual resources provide the students with leadership and team management skills.

Practical methods and case study analysis provide them with practical skills to draw up team management and leadership models.

The exercises proposed try to include simulation of organisational realities.

The methodologies used place high emphasis on active methods in order to maximise students' personal and professional skills.

Continuous assessment: assessed tasks 55% + group project 30% + practical cases 15%.

Final assessment: Final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método expositivo tem como objectivo a aquisição de conhecimentos no domínio da gestão de equipas e liderança. Esta metodologia é complementada pelas metodologias interativas, suportadas por exemplos práticos e estudo de caso, tendo-se por objectivo o desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e instrumentais. A conjugação das várias metodologias de ensino permitem a aquisição de saberes e o desenvolvimentos de competências aos vários níveis do comportamento organizacional (individual, grupal e organizacional), permitindo a transferência de conhecimentos para a realidade organizacional.

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

Expository methods aim at providing the students with leadership and team management skills.

It is complemented by interactive methodologies supported by practical cases and case study analysis in order to develop personal, interpersonal and instrumental skills.

The conjugation of several methodologies allows the students to acquire know-how and develop skills at varied levels of organisational behaviour (individual, group and organisational) and enables the transfer of knowledge into the organisational reality.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

CUNHA, M.P. ; REGO, Arménio (2005), *Liderar*, Ed. Dom Quixote, Lisboa

CUNHA, M. P.; REGO, Arménio; CUNHA, Rita Campos; CABRAL-Cardoso, Carlos (2006), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, 5ª edição, Editora RH, Lda.

FINURAS, P., (2007), *Gestão Intercultural – Pessoas e Carreiras*, 2ª Ed., Edições Sílabo, Lisboa.

GOLEMAN, Daniel; Boyatzis, Richard; McKee, Annie (2002), *Os Novos Líderes: A inteligência emocional nas organizações*, Ed. Gradiva, Lisboa.

HOLLADER, E.P (1978) – *Leadership Dynamics. A Practical guide effective relationship*. Free Press.

LOURENÇO, Luís; ILHARCO, Fernando (2007) – *Liderança – As lições de Mourinho*. 2ª Ed., Booknomic, Lisboa.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina (2003) *A Essência da Liderança*. Ed. RH.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina (2010) *Liderança Positiva*. 2ª Ed., Ed. Sílabo, Lisboa

ROBBINS, S. (2002) *Comportamento Organizacional (9ª ed.)* São Paulo, Prentice Hall

YUKL, G. (2008), *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mapa IX - Gestão de Competências e Avaliação de Desempenho

6.2.1.1. Unidade curricular:

Gestão de Competências e Avaliação de Desempenho

6.2.1.2. Docente responsável e respectivas horas de contacto na unidade curricular (preencher o nome completo):

Tília dos Santos Nunes 75 horas de contato

6.2.1.3. Outros docentes e respectivas horas de contacto na unidade curricular:

Não aplicável.

6.2.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

Not available.

6.2.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

Compreender os novos desafios da Gestão de Competências e Avaliação de Desempenho; conhecer e utilizar os vários modelos de competências e avaliação de desempenho; avaliar habilidades e competências; compreender o papel da formação no desenvolvimento de novas competências; definir e apresentar planos de acção de intervenção ao nível do desenvolvimento e avaliação de competências; compreender a abrangência e importância da gestão do desempenho e da avaliação do desempenho; Conhecer e reflectir sobre diferentes modelos e perspectivas da Avaliação de Desempenho e suas implicações para a gestão das organizações e práticas de GRH (nomeadamente SIADAP); Conhecer e saber implementar um modelo de Avaliação de Desempenho com base na gestão de competências.

6.2.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

Understand the challenges related with skills management and performance appraisal; be familiar and use the various skills and performance appraisal models ; evaluate abilities and competencies; understand the role of training in the development of new competencies; define and present action plans at the skill development and appraisal level; understand the scope and importance of performance management and appraisal; be familiar with and be able to reflect on the different performance appraisal models and approaches and its implications for organisational management and HRM practices (namely SIADAP processes); be familiar with and be able to implement a performance appraisal model based on skill management.

6.2.1.5. Conteúdos programáticos:

Competências – definições e perspectivas; Competências e meta competências; Gestão de competências e Gestão do conhecimento; Modelos de gestão de competências; Metodologias e políticas de intervenção em gestão de competências; Avaliação de competências; Competências emocionais; Competências interculturais; Avaliação do desempenho – conceitos, objectivos, etapas e metodologias; Avaliação de desempenho 360º; Avaliação de desempenho na Admin. Pública (SIADAP); Gestão do desempenho; Novas abordagens e perspectivas no âmbito da gestão de competências e avaliação do desempenho.

6.2.1.5. Syllabus:

Skills - definition and perspectives; Skills and meta-skills; Skill management and Knowledge management; Skill management models; Intervention methodologies and policies in skill management; Skill appraisal; Emotional skills; Inter-cultural skills; Performance appraisal - concepts, objectives, stages and methodologies; Performance appraisal 360°; Performance appraisal in Public Administration (SIADAP); Performance management; New approaches and perspectives in skill management and performance appraisal.

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

Os três primeiros itens dos conteúdos programáticos , permitem aos discentes conhecer e compreender quais os desafios da implementação e desenvolvimento da gestão de competências e avaliação de desempenho a nível das organizacional;

O quarto, quinto e sexto item, permitem conhecer alguns modelos teóricos e práticos de gestão de competências, construir um modelo teórico para implementação numa organização hipotética (desenvolver competências ao nível de construção, implementação e avaliação de projectos);

O sétimo e oitavo item permitem desenvolver competências emocionais e interculturais a nível individual e de equipa;

Os restantes itens permitem adquirir e desenvolver competências relacionadas com os diversos sistemas de gestão do desempenho e avaliação de desempenho.

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

The first three points of the curriculum content allow the students to familiarise themselves with and understand the challenges of implementing and develop skill management and appraisal in organisations.

The fourth, fifth and sixth points focus on the theoretical and practical skill management models. The students should be able to design a theoretical model to be implemented in a possible organisation (develop skills to draw up, implement and evaluate projects);

The seventh and eighth points allow the development of individual and team emotional and inter-cultural skills;

The remaining points allow to acquire and develop skills related with various performance appraisal and skill management systems.

6.2.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

O método expositivo das aulas teóricas, com recurso a audiovisuais, vai dotar os discentes de conhecimentos sobre gestão de competências e avaliação de desempenho.

Os exemplos práticos e estudos de caso vão dotar os discentes de competências práticas de execução de modelos de gestão de competências e ou avaliação de desempenho

Os exercícios propostos procuram ter em consideração a simulação de realidades organizacionais.

As metodologias a utilizar privilegiam os métodos activos, procurando potenciar as competências pessoais e profissionais dos discentes.

Avaliação contínua: Provas de Conhecimentos 55% + Trabalho de Grupo 30% + Resolução de casos práticos 15%

Avaliação Final: Exame Final

6.2.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

Lectures supported by audiovisual resources enable the acquisition of knowledge on skill management and performance appraisal.

Practical examples and case study analysis will provide practical skills in designing skill management and performance appraisal models.

Practical exercises include simulation of organisational realities.

The methods used are mainly active in order to maximise personal and professional skills.

Continuous assessment: Assessed tasks 55% + Group project 30% + practical cases 15%.

Final assessment: Final exam.

6.2.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

O método expositivo tem como objectivo a aquisição de conhecimentos no domínio da gestão de equipas e liderança. Esta metodologia é complementada pelas metodologias interativas, suportadas por exemplos práticos e estudo de caso, tendo-se por objectivo o desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e instrumentais. A conjugação das várias metodologias de ensino permitem a aquisição de saberes e o desenvolvimentos de competências aos vários níveis do comportamento organizacional (individual, grupal e organizacional), permitindo a transferência de conhecimentos para a realidade organizacional.

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

The expository method aims at providing knowledge in team management and leadership. This methodology is complemented by interactive methodologies supported by practical examples and case studies in order to develop personal, interpersonal and instrumental skills. Conjugation of several teaching methodologies allows the acquisition of know-how and the development of skills in varied spheres of organisational behaviour (individual, group and organisational) allowing knowledge transfer into the organisations.

6.2.1.9. Bibliografia principal:

- Caetano, António (2005), *Avaliação de Desempenho – Metáforas, Conceitos e Práticas*, 2.ª Ed. RH Editora, Lisboa.
- Câmara, Pedro B. & Guerra, Paulo B. & Rodrigues, Joaquim V. (2007) *Novo Humanator Recursos Humanos e sucesso Empresarial*. Lisboa, Ed. Dom Quixote.
- Cascão, Ferreira, Cunha, Namércio (1998), *Gestão de Competências – Novas perspectivas da Gestão dos Recursos Humanos*, Edições IPAM, Porto.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Lda. p.239 a 275.
- Ceitil, Mário (2006), *Gestão e Desenvolvimento de Competências*, 1ª Ed. Edições Sílabo, Lisboa.
- Gomes, J.F; Cunha, M.P; Rego, A; Campos e Cunha, R; Cabral – Cardoso; Marques, C.A. (2008), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 1.ª Edição, Edições Sílabo
- Neves, José G. & Garrido, M. & Simões, E. (2008), *Manual de Competências – Pessoais, Interpessoais e Instrumentais*, 2ª Ed. , Edições Sílabo, Lisboa.
- Peretti, J.M. (2008), *Recursos Humanos*, 9.ª Ed. Edições Sílabo, Lisboa.

6.3. Metodologias de Ensino/Aprendizagem

6.3.1. Adaptação das metodologias de ensino e das didácticas aos objectivos de aprendizagem das unidades curriculares.

A direção do curso, em conjunto com os docentes, definem um conjunto de estratégias pedagógicas a utilizar face à especificidade da unidade curricular que lecionam, potenciando assim a conceção dos objetivos visados, facilitando a aprendizagem dos alunos e o desenvolvimento de competências específicas e transversais essenciais ao seu futuro desempenho profissional. Assim o uso do método expositivo é apenas utilizado para a aquisição de conhecimentos ligados à conceptualização dos conceitos teóricos e científicos do âmbito da uc. Para o desenvolvimento de competências específicas e transversais, é usado predominantemente nas unidades curriculares da área científica dominante do curso (recursos humanos) metodologias ativas que requerem domínio das técnicas de comunicação e de dinâmica de grupos. Também se usam técnicas pedagógicas como a pedagogia da descoberta, projeto, estudo de casos, dramatização/jogo de papel, simulação, e braimstorming.

6.3.1. Adaptation of methodologies and didactics to the learning outcomes of the curricular units.

The program director, together with the faculty members, define a number of pedagogic strategies tailored for every specific course increasing the attainment of course outcomes and facilitating student learning and development of general and specific skills, crucial to perform well in their future professions. Therefore, the lecturing method is only used to provide knowledge related with the theoretical and scientific concepts of the course. To develop specific and transversal skills, active methodologies are primarily applied in the core areas of the program (human resources) that require communication techniques and group dynamics. Pedagogic techniques such as discovery, project, case study analysis, role-play/games, simulation and brainstorming.

6.3.2. Verificação de que a carga média de trabalho necessária aos estudantes corresponde ao estimado em ECTS.

O número de créditos ECTS de cada UC baseou-se no volume total de trabalho do estudante. No resultado apresentado calculou-se o número de horas de aulas (contacto directo), trabalhos práticos, seminários, estágios, investigações ou inquéritos no terreno, trabalho pessoal (biblioteca ou em casa), exames e mais formas de avaliação. Os ECTS exprimem a quantidade de trabalho que cada UC exige, relativamente ao volume global de esforço necessário, para concluir as respectivas UCs. Após a elaboração dos questionários a alunos e docentes que serviram de base à definição do numero de créditos que permite auferir a correspondência entre a média de tempo de estudo necessário e o estimado para os ECTS, tem sido recolhido feedback direto junto dos alunos, que são inquiridos semestralmente, sobre a efetiva correspondência entre a carga de trabalho e os ECTS atribuídos à UC.

6.3.2. Verification that the required students average work load corresponds the estimated in ECTS.

The number of ECTS credits in each course unit is based on the total student workloads. Calculated results consider the number of contact hours (face-to-face), practical assignments, seminars, trainings, research tasks and field questionnaires, self-study (library and at home), exams and other forms of assessment. ECTS credits quantify the amount of work required by every course unit in relation to the effort required to complete them. After the questionnaires have been applied to students and faculty and the definition of ECTS credits that establish the correspondence between the required study time and that defined for ECTS, student feedback has been collected every six months to check the consistency between the real workload and the amount of credits allocated to individual course units.

6.3.3. Formas de garantir que a avaliação da aprendizagem dos estudantes é feita em função dos objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

A avaliação de conhecimentos, tem como objectivo apurar o aproveitamento do aluno, no progresso e aquisição de conhecimentos, competências, e das matérias integrantes do programa de cada uc. Assim, para cada uc é estabelecido o formato de avaliação respeitando o regulamento de avaliação/IPT. Nesse sentido, a direção do curso, no início de cada ano letivo reúne com todos os docentes do mesmo para que, em conjunto, proceda à validação dos objectivos, programa, bibliografia e critérios de avaliação para cada uc, bem como o ajustamento de metodologias de aprendizagem e de avaliação. Existem ainda os questionários de avaliação, preenchidos pelos alunos, aplicados semestralmente, pelo gabinete de qualidade/IPT, para analisar os resultados dos docentes, sendo feito um levantamento dos aspetos positivos e negativos, a fim de melhorar conteúdos científicos e métodos nas aulas.

6.3.3. Means to ensure that the students learning assessment is adequate to the curricular unit's learning outcomes.

Assessment is intended to evaluate a student's performance in terms of progress and knowledge and skill acquisition. Therefore, the forms of assessment used in each course unit comply with the assessment regulations established at IPT. In this sense, at the beginning of every academic year, the program director meets with all the respective faculty members in order to approve the program outcomes, subject contents, bibliography and assessment criteria for each course unit as well adjust the learning and assessment methods. In addition, assessment questionnaires designed by the quality assurance unit are applied to students every six months and examined by the faculty members who take note of the positive and negative aspects in order to improve scientific contents and delivery methods.

6.3.4. Metodologias de ensino que facilitam a participação dos estudantes em actividades científicas.

A participação dos estudantes em actividades científicas é incentivada mediante a proposta de metodologias de trabalho, nas diferentes ucs, destacando-se: os trabalhos de grupo e/ou individuais envolvendo a realização de análise de estudos de caso e trabalhos de campo (envolvendo a realidade empresarial); A pesquisa bibliográfica em base de dados online disponibilizadas pelo IPT; a utilização da plataforma elearning (destacando-se o moodle); entre outras.

Para fomentar, ainda, a participação dos alunos em actividades científicas são organizados seminários, por alunos com apoio dos docentes, sobre temáticas de grande actualidade e pertinência na área do Curso e a sua divulgação junto dos alunos do IPT constitui igualmente um estímulo à actualização contínua de conhecimentos e/ou ao desenvolvimento de trabalhos de investigação.

6.3.4. Teaching methodologies that promote the participation of students in scientific activities.

Student involvement in the scientific activities is encouraged by proposing working methods for individual course units namely: group and/or individual coursework involving case study analysis and field work (with industries); literature search in on-line databases made available by IPT; use of the e-learning platform (particularly moodle) among others.

In order to stimulate the student participation in scientific activities, seminars are organised by students with the lecturers' support on topics of current interest and with relevance to the program. Its dissemination is also a stimulus to constant enhancement and updating and development of research work.

7. Resultados

7.1. Resultados Académicos

7.1.1. Eficiência formativa.

7.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency			
	2009/10	2010/11	2011/12
N.º diplomados / No. of graduates	29	53	28
N.º diplomados em N anos / No. of graduates in N years*	20	25	15
N.º diplomados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	4	18	7
N.º diplomados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	3	4	2
N.º diplomados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	2	6	4

Perguntas 7.1.2. a 7.1.3.

7.1.2. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respectivas unidades curriculares.

Em todas as áreas científicas o êxito é bastante significativo. Decerto porém, onde os alunos sentem mais dificuldade e menos sucesso são as cadeiras das áreas científicas das matemáticas nomeadamente Estatística para as Ciências Sociais, Matemática para as Ciências Sociais I e II, e Estatística não paramétrica que apresentam uma taxa de sucesso de 38%.

7.1.2. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study cycle and related curricular units.

In all the scientific areas there is a significant success. In certain way, the pupils difficulties are in the disciplines of maths scientific areas, namely Social Sciences Statistics, Social Sciences Maths, I and II, and Non Parametric Statistics, who show a success rate of 38%.

7.1.3. Forma como os resultados da monitorização do sucesso escolar são utilizados para a definição de acções de melhoria do mesmo.

Face à necessidade de criar estruturas e meios necessários à realização regular de uma avaliação do ensino, a Instituição elaborou o Regulamento n.º13/IPT/2007. Este tem por finalidade regular o sistema de avaliação pedagógica dos docentes e do funcionamento das UC. Os resultados da monitorização do sucesso escolar, são discutidos a vários níveis: Ao nível do docente da UC, permitindo implementar algumas medidas para manter ou melhorar o seu desempenho; Ao nível da Unidade Departamental, o director pode propor medidas tendentes a manter as situações indicadoras de boas práticas e alterar aquelas que indiciam práticas menos adequadas; Ao nível dos órgãos de gestão científica e pedagógica, e o Director da Escola, pode implementar medidas tendentes a melhorar o sucesso escolar e desempenho pedagógico.

7.1.3. Use of the results of monitoring academic success to define improvement actions.

To meet the need of creating the necessary structures and means for a regular assessment of its educational supply, IPT has created Regulation No.13/IPT/2007. It aims at regulating the system of assessment of faculty members and course units. Results of academic success monitoring are discussed at various levels: At the course lecturer level enabling the implementation of some measures to maintain or improve his/her performance; at the departmental unit level, the program director may propose actions aiming at maintaining good practices and change those that are less appropriate; at management level, the School Director may implement measures targeted to improve academic and pedagogic performance.

7.1.4. Empregabilidade.

7.1.4. Empregabilidade / Employability	
	%
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em sectores de actividade relacionados com a área do ciclo de estudos / Percentage of graduates that obtained employment in areas of activity related with the study cycle area	75
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego em outros sectores de actividade / Percentage of graduates that obtained employment in other areas of activity	5
Percentagem de diplomados que obtiveram emprego até um ano depois de concluído o ciclo de estudos / Percentage of graduates that obtained employment until one year after graduating	80

7.2. Resultados das actividades científicas, tecnológicas e artísticas.

Pergunta 7.2.1. a 7.2.6.

7.2.1. Indicação do(s) Centro(s) de Investigação devidamente reconhecido(s), na área científica predominante do ciclo de estudos e respectiva classificação.

- UNIDE (Unidade de Investigação em Desenvolvimento Empresarial), ISCTE– IUL– Muito Bom;
- NECE(Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais), UBI/DGE– Bom;
- CMA(Centro de Matemática e Aplicações), Faculdade de Ciências e Tecnologia– Universidade Nova de Lisboa – Muito Bom;
- CERNAS (Centro de Estudos de Recursos Naturais, Ambiente e Sociedade), ESA de Coimbra – Instituto Politécnico de Coimbra – Bom
- Centro de Investigação Psique-ex da Universidade da Extremadura (Espanha)
- Centro de Investigação da Academia Militar (CINAMIL)
- Nucleo de Investigação e Intervenção em Psicologia Organizacional e Gestão; ISPA.I.U. - Bom

7.2.1. Research centre(s) duly recognized in the main scientific area of the study cycle and its mark.

- BDIU(Business Development Investigation Unit), ISCTE-IUL-Good.
- BSC(Business Sciences Center), UBI/DGE-Good.
- CMA(Maths and Applications Center), Sciences and Technology Faculty- Nova University of Lisbon - Very good.
- NRSESC(Natural Resources and Society and Environment Studies Center), Coimbra - ASS - Coimbra Polytechnic Institute - Good.
- Psique-EX Investigation Center- Extremadura University (Spain).
- Military Academy Investigation Center(MAIC).
- Organizational Psychology Investigation and Intervention Center, APSI, U.I. - Good.

7.2.2. Número de publicações do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, nos últimos 5 anos e com relevância para a área do ciclo de estudos.

29

7.2.3. Outras publicações relevantes.

Existem outras publicações mas de carater técnico e de opinião.

7.2.3. Other relevant publications.

There are others but only by technical information and opinion.

7.2.4. Impacto real das actividades científicas, tecnológicas e artísticas na valorização e no desenvolvimento económico.

Não existe uma política centralizada relativamente à investigação. Existem planos de trabalho individuais ou de pequenos grupos, integrados ou não em centros de investigação de universidades, que decorrem dos processos de formação dos docentes nessas instituições. A produção artística, científica e tecnológica do Instituto encontra-se dispersa em diversas áreas do conhecimento. Apesar de os indicadores apresentarem valores relativamente baixos, nota-se um crescimento sustentado nos últimos anos. Existem grupos de docentes em várias áreas fundamentais para o desenvolvimento estratégico da região, integrados em laboratórios que desenvolvem investigação aplicada, associada à prestação de serviços.

7.2.4. Real impact of scientific, technological and artistic activities on economic enhancement and development.

There is no centralized policy for research. There are individual or small group work projects, either integrated or not in university research centres, stemming from faculty training activities in those institutions. The institution's artistic, scientific and technological production is dispersed through several areas of expertise. Although indicators show relatively low values, sustainable growth has been observed in recent years. There are groups of lecturers in several areas that are crucial to the strategic development of the region who are collaborating with laboratories involved in applied research directed to service provision.

7.2.5. Integração das actividades científicas, tecnológicas e artísticas em projectos e/ou parcerias nacionais e internacionais.

Poliempreende – Os Institutos Politécnicos e um conjunto de escolas Politécnicas, uniram-se através do programa poliempreende para conseguir dar resposta a uma necessidade do País que é ainda uma lacuna do ensino superior, inculir nos alunos a capacidade de empreender. Fomentar uma cultura empreendedora e contribuir para o desenvolvimento económico do país ajudando a qualificar a classe empresarial são os grandes objectivos do poliempreende.

7.2.5. Integration of scientific, technological and artistic activities in national and international projects and/or partnerships.

Poliempreende - The Polytechnic Institutes and a number of Polytechnic Schools have joined through the Poliempreende program in order to meet the country's needs in terms of entrepreneurship, which is still a weakness of higher education. Fostering an entrepreneurial culture and contributing to the economical development of the country contributing to the qualification of corporate staff are the major aims of Poliempreende.

7.2.6. Utilização da monitorização das actividades científicas, tecnológicas e artísticas para a sua melhoria.

O IPT desenvolve um conjunto de actividades e de projectos e estabelece parcerias de carácter nacional e internacional com vista a reforçar a sua capacidade técnico pedagógica.

O permanente acompanhamento das actividades permite ao obtenção de sinergias importante se reforça a implementação de melhorias. Os contactos com outras instituições e suas actividades, quer no âmbito nacional como internacional, permite o estabelecimento de benchmarking se facilita a troca de boas práticas, fatores de extrema relevância no contexto da melhoria contínua que a instituição preconiza.

7.2.6. Use of scientific, technological and artistic activities' monitoring for its improvement.

IPT develops a number of activities and projects and establishes national and international partnerships with a view to reinforcing its technical-pedagogical capacity. Constant monitoring of activities contributes to create important synergies and implement improvements. Contacts with other institutions and activities, both at national and international level, allow the establishment of benchmarking that facilitates the exchange of good practices, which is extremely important in the context of the continuous improvement in line with the institution's aims

7.3. Outros Resultados

Perguntas 7.3.1 a 7.3.3

7.3.1. Actividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada.

Ao nível da formação avançada a ESGT oferece, em várias áreas, Mestrados...: Auditoria e Análise Financeira; Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais, em parceria com o ISEG; Gestão de Recursos Humanos, em parceria com o ISEG; Gestão de Empresas Familiares e Empreendedorismo; Inovação e Desenvolvimento Empreendedor em parceria com a Universidade de Salamanca; Gestão de Recursos de Saúde; Gestão e Políticas Públicas; Desenvolvimento de Produtos de Turismo Cultural; Museus, Património e Sociedade do Conhecimento, em parceria com a FAUTL... e Pós-graduações: Gestão Estratégica de Recursos na Administração Pública; Informação e Conhecimento na Administração Pública; Património Cultural e Estudos Etnográficos Aplicados. A ESGT participa, anualmente, no concurso Poliemprende, procurando desenvolver o empreendedorismo na região, através da elaboração de projetos, de ideias ou negócios direcionados às empresas e instituições da região.

7.3.1. Activities of technological and artistic development, consultancy and advanced training.

In terms of advanced training ESGT offers Master's degrees in several areas: Auditing and Financial Analysis; Accounting; Taxation and Corporate Finance in partnership with ISEG; Human Resources Management in partnership with ISEG; Management of Family Businesses and Entrepreneurship; Innovation and Entrepreneurial Development in partnership with Salamanca University; Health Resources Management; Public Administration and Policies; Development of Cultural Tourism Products; Museums, Heritage and Knowledge Society in partnership with FAUTL ... and Postgraduate programs: Strategic Resource Management in Public Administration; Information and Knowledge in Public Administration; Cultural Heritage and Applied Ethnographic Studies. ESGT participates annually in the Poliemprende Contest aiming at developing entrepreneurship in the region by drawing up business projects targeted to local enterprises.

7.3.2. Contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica, e a acção cultural, desportiva e artística.

Parte dos docentes do IPT está envolvida em projetos de investigação e formação, transferência de tecnologia e prestação de serviços, com grande significado para a envolvente local, nacional, internacional, como são exemplo os projetos, Pegada Positiva - Educação e Cooperação para o Desenvolvimento (sedeado no IPT), Mil Anos de Sabedoria, em parceria com o IPT/IGESPAR/Convento de Cristo, o Turiauta, o Património, o Line/IPT, o programa Global Quality Heritage Management, e ainda vários projetos com autarquias da região, nomeadamente com os Municípios de Tomar, Abrantes, Torres Novas, Entroncamento, Sertã, etc. A transferência de conhecimento é incrementada, através da realização de eventos técnico-científicos e ações de reflexão/debate para discussão de problemas concretos da região e das empresas. Destaca-se ainda a realização anual da Semana da Gestão e outros workshops.

7.3.2. Real contribution for national, regional and local development, scientific culture, and cultural, sports and artistic activities.

Some of IPT's faculty members are involved in training and research, technology transfer and service provision projects with great relevance at local, national and international levels. Examples of this are projects such as Pegada Positiva - Educação e Cooperação para o desenvolvimento (seated at IPT), Mil Anos de Sabedoria (a partnership between IPT, IGESPAR and the Convent of Christ); Turiauta; Património; Line/IPT; the Global Quality Heritage Management program and other projects in partnership with the local municipalities of Tomar, Abrantes, Torres Novas, Entroncamento, Sertã, etc. Knowledge transfer is increased through the organisation of technical-scientific events and reflection/debate actions on local problems. Worth noting is also the annual Management Week and other workshops.

7.3.3. Adequação do conteúdo das informações divulgadas ao exterior sobre a instituição, o ciclo de estudos e o ensino ministrado.

A informação de carácter institucional (apresentação, organização, serviços, recursos, etc.), sobre o ciclo de estudos e o ensino ministrado é divulgada através do site do IPT www.ipt.pt. No que se refere ao ciclo de estudos em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, a informação relativa a condições de acesso, estrutura curricular e características de funcionamento do curso e metodologias pedagógicas utilizadas encontram-se igualmente disponíveis no site. É ainda de salientar a existência de um serviço de apoio às actividades letivas disponibilização de material pedagógico e científico, bem como outras informações importantes

para alunos que é efectuado através da página elearning do IPT. São divulgadas na página do IPT todas as ações de divulgação/promoção específicas sobre eventos (conferências, seminários) ou cursos (candidatura, prazos, condições de acesso).

7.3.3. Adequacy of the information made available about the institution, the study cycle and the education given to students.

Institutional information (presentation, organisation, services, resources, etc.) on the program and delivery methods is available at IPT's website www.ipt.pt. As for the HRM & Organisational Behaviour program, information on admission terms, course curriculum, operating terms and delivery methods are also available at IPT's website. Worth mentioning is also an existing support service to teaching activities such as supply of teaching and scientific material and other important information that can be obtained from IPT's e-learning page. From IPT's website is also available all dissemination/advertisement information on events (conferences, seminars) or courses (applications, deadlines, admission terms).

7.3.4. Nível de internacionalização

7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level	
	%
Percentagem de alunos estrangeiros / Percentage of foreign students	3
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade / Percentage of students in international mobility programs	0
Percentagem de docentes estrangeiros / Percentage of foreign academic staff	0

8. Análise SWOT do ciclo de estudos

8.1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

A Licenciatura em GRHCO é a única no país de primeiro ciclo em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, de perfil profissionalizante, com docentes especialistas. Foi alvo de uma reestruturação curricular que entrou em vigor em 2011/2012, que introduziu no plano curricular um estágio de 270 horas, proporcionando assim, aos estudantes, um primeiro contacto com o mundo das organizações, no desenvolver das suas competências técnicas e pessoais, facilitando a sua integração no mercado de trabalho. O curso pretende responder à necessidade de qualificação da população de ativos e de não ativos. A Licenciatura em GRHCO, através do estágio, da U.C. Projeto Integrado de Recursos Humanos permite a PME o contacto com as mais recentes técnicas, ferramentas e conhecimentos na área. A U.C. de Seminário: Criatividade e Inovação permite aos alunos desenvolverem novos e inovadores produtos, serviços e empresas, contribuindo para o desenvolvimento regional.

8.1.1. Strengths

The Human Resources Management & Organisational Behaviour program is the only first HRM & OB degree in the country that is profession-oriented, with expertise teachers. It has undergone a curricular review which came into force as from the academic year 2011/2012 and introduced a placement period in the curriculum. This provides the students with a preliminary contact with the organisational world and the chance to enhance their technical and personal skills as well as better integrate in the labour market. The program meets the country's demand for qualification in this area, both of employed and non-employed individuals. The HRM & OB degree, through its placement program as part of the module Integrated Human Resources Project, enables students to contact with state-of-the-art techniques, tools and know-how in this area. The Seminar module: creativity and innovation enables the development of new innovative products, services and enterprises contributing to local development.

8.1.2. Pontos fracos

- Actividades de I&D reduzidas.
- Ausência de uma política coerente de comunicação.
- Baixa notoriedade da Instituição.

8.1.2. Weaknesses

- Reduced R&D activities.*
- Absence of a consistent communication policy.*
- Institution with low external visibility.*

8.1.3. Oportunidades

- Procura crescente de competências sociais, de comunicação, de trabalho em equipa (soft skills).
- Aumento da procura de profissionais qualificados na área da gestão de pessoas e de Formação Certificada.
- Necessidade de consolidar o tecido empresarial em matéria de empreendedorismo.
- Debilidade da região em matéria de I&D, especialmente na área comportamental.
- O ciclo de estudos permite a actualização de conhecimentos e a aprendizagem ao longo da vida.

8.1.3. Opportunities

*Increasing demand for social, communication and teamwork skills (soft skills).
Increasing demand for qualified professionals in the human resources area and Certified Training.
Need to consolidate the industrial fabric in terms of entrepreneurship.
Regional weakness in terms of Research and Development specially in the behavioural field.
The program enables personal enhancement and long-life learning.*

8.1.4. Constrangimentos

- Crise financeira e debilidades do tecido económico da envolvente.
- Imagem do Ensino Superior Politécnico, face ao Ensino Superior Universitário.
- Forte debilidade da rede de infraestruturas científicas e tecnológicas ao nível regional.

8.1.4. Threats

*Financial crisis and critical economical situation at local level.
Image of the polytechnic system relative to the University System.
Great weakness of scientific and technological infrastructure network at regional level.*

8.2. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

8.2.1. Pontos fortes

*Peso significativo de alunos de GRHCO no total de alunos da Escola de Gestão/ Procura do curso razoável
Objectivos do curso e plano curricular adaptados ao perfil funcional(inclusão do estágio);Forte ligação dos docentes com o meio empresarial e com a comunidade científica;Reconhecimento dos docentes e dos ex-alunos na APG/Ass. Prof. de GP;Proximidade entre docentes e discentes / relacionamento facilitador das aprendizagens;Integração dos alunos e boa aceitação no mercado de trabalho de RH. Elevada participação dos alunos nos processos de tomada de decisão, pois existe um representante dos alunos do curso na Com.de Coord. do Curso,e paridade entre alunos e docentes no C.Pedag.da Escola;Elevado nível de participação dos alunos nos mecanismos de controlo e garantia da qualidade.O número de doutorandos em fase de conclusão é suficiente mas necessitam de acelerar o processo.Implementação do novo modelo organizacional da Instituição(matricial).*

8.2.1. Strengths

Significant share of HRM&OB in the total number of management school students/ the program demand is reasonable. Profession-oriented program goals and curriculum (introduction of placement period);Strong connection of lecturers with the corporate world and the scientific community; Recognition of lecturers and former students by the APG (Prof. Assoc.of MP); Close student/lecturer relationship which facilitates learning; High student success rate;Good student integration and acceptance in the HR labour market /good employability rate; High rate of participation of students in the decision-making processes as there is a student representative in the Program Coord. Commit. and parity between students and faculty in the School'sPedag.Council. High involvement rate of students in quality control and assurance mechanisms.The number of doctoral students on the final stage of their PhDs is sufficient but they need to speed up the process.Implementation of an organisational model(matrix model).

8.2.2. Pontos fracos

*Instabilidade na progressão da carreira docente.
Número reduzido de docentes face à diversidade de unidades curriculares lecionadas.
Ausência de um centro de investigação.
Insuficiente produção científica e investigação aplicada.
Frac comunicação interna.*

8.2.2. Weaknesses

- Unstable faculty career development.
- Reduced number of faculty members relative to the amount of taught modules.
- Lack of a research centre.
- Insufficient scientific and operational research output.
- Poor internal communication.

8.2.3. Oportunidades

Crise económico financeira e social como geradora de novos comportamentos e de novas competências no mundo, nos negócios, nas organizações sociais, e nos cidadãos em geral.
Necessidade de profissionais na gestão da mudança em contexto organizacional.
Oferta formativa diferenciada ao nível da concorrência/curso de GRHCO é o único como oferta formativa ao nível do 1.º ciclo na região e a nível nacional.
Necessidade de desenvolver pessoas em contexto organizacional visando aumentar a competitividade no mundo dos negócios
Ambiente externo imprevisível que necessita de actualização contínua ao nível formativo em todas as áreas RH.
Necessidade de investir na formação de gestores e aposta no desenvolvimento das competências de empreendedorismo e de relacionamento interpessoal em todas as profissões.
Prestação de serviços especializados às empresas e organizações da região.

8.2.3. Opportunities

Economical, financial and social crisis generating new attitudes and skills in the world, the businesses, the social organisations and the citizens in general.
Need for professionals in the area of management change within organisational contexts.
Competitive educational provision/ the HRM&OB program is unique at bachelor level in the region and in the country.
Need for developing HR within corporate contexts aiming at increasing competition in the business world.
Unpredictable external climate that requires constant updating in all HR areas. Need for investing in manager training and focus on the development of entrepreneurial and interpersonal relations skills in all professions.
Provision of specialised services to local enterprises and bodies.
Increased consolidation of IPT's leadership and strategy.

8.2.4. Constrangimentos

Redução da taxa de natalidade do país e na região - com agravamento devido á desertificação do interior.
Crise económico financeira e social do país.
Situação política do ensino superior politécnico a nível nacional/actual situação do ensino superior.
Posicionamento do IPT no ranking do ensino politécnico a nível nacional.
Imprevisibilidade do ambiente externo causa perturbações internas ao nível da motivação e satisfação dos docentes.
Reestruturação do Ensino Superior e políticas educativas.
Restrições orçamentais no Ensino Superior.

8.2.4. Threats

Decreased birth rate in the country and the region - aggravated by inland desertification. The country's economic, financial and social crisis.
Political situation of the polytechnic higher education at national level/current situation of higher education. IPT's Positioning in the ranking of the polytechnic system at national level.
Unpredictability of national and international situation causes internal disturbances at student and lecturer satisfaction level.
Restructuring of higher education and educational policies. Budget restrictions within higher education.

8.3. Recursos materiais e parcerias

8.3.1. Pontos fortes

- Equipamentos e instalações do Campus de Tomar
- No âmbito do Programa Erasmus, a instituição possui diversos parceiros europeus
- No âmbito do Consórcio "IPT", a instituição possui parceiros associados (entidades portuguesas) e parceiros cooperantes (entidades europeias não portuguesas)
- Parcerias com outras instituições de ensino superior (ex. ISPA e ISEG)
- Diversas parcerias com empresas e instituições públicas, tanto na região como a nível nacional, no âmbito dos estágios académicos
- Parceria com a APG (Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos)

8.3.1. Strengths

Equipment and facilities at Tomar Campus.
The institution has several partnerships under the Erasmus program.
In the framework of IPT consortium, the institution has associated partners (Portuguese organisations) and

cooperative partners (European organisations).

Partnerships with other higher education institutions (e.g. ISPA and ESEG).

8.3.2. Pontos fracos

- *Acervo bibliográfico.*
- *Bases de dados de publicações científicas na área comportamental.*
- *Dependência do financiamento do Orçamento de Estado.*

8.3.2. Weaknesses

- Bibliographic repository.*
- Databases of scientific publications in the behavioural field.*
- Dependence on the State budget.*

8.3.3. Oportunidades

- *Ampla rede de contactos dos docentes afetos ao curso.*
- *Debilidade na região em matéria de I&D, especialmente nas áreas comportamentais.*
- *Falta de profissionais nas áreas comportamentais nas empresas da região.*
- *Construção do espaço Europeu de ensino superior.*
- *Expansão regional de organizações de carácter social.*

8.3.3. Opportunities

- *Wide contact network by the program lecturers .*
- *Regional weakness in terms of Research and Development specially in the behavioural field.*
- *Shortage of qualified professionals in the behavioural areas in local enterprises.*
- *Establishment of the European higher education area.*
- *Regional expansion of social welfare organisations.*

8.3.4. Constrangimentos

- *Falta de dinamismo do tecido empresarial regional.*
- *Défi ce de estratégias de inovação na grande maioria das empresas da região e correspondente bloqueio à modernização e menor aposta no capital humano.*

8.3.4. Threats

- *Absence of dinamism on regional enterprise tissue.*
- *Strategies deficit in innovacion in the most majority of region enterprises who correspond to a lack of modernization and lower bid in human capital.*

8.4 Pessoal docente e não docente

8.4.1. Pontos fortes

- *Qualificações, experiência e profissionalismo do corpo docente.*
- *Número de docentes em Doutoramento e Especialistas.*
- *Ligação a empresas e organismos nacionais e internacionais.*
- *Rede de contactos dos docentes.*
- *Secretária do curso tem formação específica em secretariado e em atendimento.*

8.4.1. Strengths

- Program secretary with specific secretarial and helpdesk qualifications.*
- Qualifications, experience and professionalism of academic staff.*
- Number of Specialists and of faculty members with a PhD.*
- Connection with national and international enterprises and bodies.*
- Faculty members network of contacts.*

8.4.2. Pontos fracos

- *Precariedade contratual do pessoal docente.*
- *Elevada carga horária letiva e de tarefas administrativas do pessoal docente.*
- *Poucos docentes inseridos em projetos de Investigação.*

8.4.2. Weaknesses

Faculty members with short-term contracts.
Faculty members with high workload and administrative tasks.
Few lecturers involved in research projects.

8.4.3. Oportunidades

- Os docentes reúnem condições para a obtenção de título de professor especialista
- Docentes em fase de conclusão do Doutoramento
- Equilíbrio entre docentes com perfil de investigação e docentes com perfil técnico
- Comunicação entre alunos e representantes que se reflete na aprendizagem, na motivação e na visibilidade do curso a nível nacional e internacional.

8.4.3. Opportunities

Faculty members meet the necessary requirements for being awarded the title of Specialist Professor.
Some lecturers are attending doctoral programs.
Balance between the lecturers with a research profile and the lecturers with a technical profile.

8.4.4. Constrangimentos

- Falta de financiamento para custear a colaboração de docentes estrangeiros na investigação e no sistema de ensino aprendizagem.
- Reduzida cultura de investigação.
- Escassez de financiamento para custear as deslocações dos docentes a congressos e outras reuniões científicas nacionais e internacionais.

8.4.4. Threats

Lack of sufficient funding to pay for the collaboration of foreign lecturers in research and the teaching/learning system.
Reduced research culture.
Lack of funding to support expenses related with the participation of faculty members in congresses and other national and international meetings.

8.5. Estudantes e ambientes de ensino/aprendizagem

8.5.1. Pontos fortes

- Existência de diversos CET na Escola Superior de Gestão de Tomar que permitem que os alunos tenham contacto com unidades curriculares de gestão de recursos humanos e comportamento organizacional (ex. Contabilidade e Gestão, Gestão da Qualidade, Banca e Seguros)
- Estruturas de acompanhamento dos alunos (Gabinete de Apoio ao Aluno, Gabinete de Inserção na Vida Ativa, entre outras)
- Relação estreita entre a direção do curso e os alunos
- Relação estreita entre os docentes dos cursos e os alunos, o que permite acolher sugestões, resolver os problemas e dinamizar atividades
- Utilização de novas metodologias de ensino/aprendizagem (plataforma de e-learning)
- O nível de preparação geral da qualidade dos alunos à entrada no curso relativamente a anos anteriores

8.5.1. Strengths

- Offer of several CET courses at the Management School that allow the students to contact with HR management and organisational behaviour related modules (e.g. Accounting and Management, Quality Management, Banking and Insurance).
- Student support structures (Student Support Office, the Employment and Career Unit and others).
- Close relationship between the program director and the students.
- Close student/lecturer relationship, which allows suggestions, problem solving and dynamic activities.
- Usage of new teaching/learning methodologies (e-learning platform).
- Pupils preparation level in the course beginning relatively to ancient years.

8.5.2. Pontos fracos

- Escassa oferta de atividades extra curriculares fora do âmbito técnico científico, como por exemplo atividades culturais e desportivas.
- Inexistência de "espaços" de discussão, debate e reflexão.

8.5.2. Weaknesses

- Scarce supply of extra-curricular activities outside the technical-scientific scope such as cultural and sports

activities.

-Absence of discussion forums.

8.5.3. Oportunidades

- *Habilitações da população residente inferiores ao nível nacional no ensino médio e superior.*
- *Necessidades de qualificação e requalificação no Mercado de Trabalho.*
- *Captação de novos públicos, especialmente de países lusófonos.*

8.5.3. Opportunities

- *Qualification level of resident population below national average in what concerns middle/higher education.*
- *Need for training and retraining within the labour market.*
- *Capture of new audiences specially from Portuguese-speaking countries.*

8.5.4. Constrangimentos

- *Deficiente preparação dos alunos saídos do ensino secundário*
- *Localização numa zona periférica do país e com custos cada vez mais acrescidos de deslocação (portagens, combustíveis, etc.)*
- *Oferta de outros programas de formação em Instituições de Ensino Superior localizadas em regiões com maior densidade populacional e com maior atratividade para os estudantes*
- *Falta de atratividade da cidade de Tomar*
- *Tendência decrescente do número de candidatos ao Ensino Superior, por razões de evolução demográfica (redução da taxa de natalidade e peso da população jovem)*

8.5.4. Threats

- *prepared secondary school leavers.*
- *Location in a peripheral region of the country with increasingly higher transport costs (tolls, fuel, etc).*
- *Offer of other programs in HEIs located in more populated regions.*
- *Lack of attractiveness of Tomar city.*
- *Decreasing trend in the number of applicants to higher education for demographic reasons (reduced birth rate and share of young population).*

8.6. Processos

8.6.1. Pontos fortes

- *A licenciatura em GRHCO apresenta um plano curricular exigente, de carácter profissionalizante que se traduz numa boa preparação dos seus alunos, assim se explicando a procura de alunos licenciados em GRHCO.*
- *Regulamento académico da ESGT estabelece com objetividade todos os procedimentos a considerar no âmbito das licenciaturas.*
- *Flexibilidade e capacidade de resposta das estruturas orgânicas e de suporte.*

8.6.1. Strengths

- *The HRM & OB degree has a demanding profession-oriented course plan which translates into well-prepared graduates. Hence the high demand for our graduates.*
- *The ESGT's academic regulations sets forth clear, unequivocal program procedures.*
- *Response flexibility and capability from organisational and support units.*

8.6.2. Pontos fracos

- *Inexistência de um regulamento para redação de trabalhos académicos ao nível das licenciaturas (com a excepção do regulamento para os relatórios de estágio).*
- *Existência de pouca oferta de unidades curriculares opcionais ao longo do curso.*
- *Estrutura centralizadora do IPT.*

8.6.2. Weaknesses

- *Lack of regulations concerning the preparation of academic papers at bachelor's level (except for placement report regulations).*
- *Poor supply of optional modules in the course of study.*
- *Centralizing IPT structure.*

8.6.3. Oportunidades

- *Necessidade de reconversão dos profissionais, nomeadamente ao nível do desenvolvimento das soft skills.*
- *A inclusão do estágio na estrutura do curso permitirá uma maior proximidade com o contexto empresarial.*

- Implementação do sistema de garantia da qualidade no IPT.

8.6.3. Opportunities

- Need for reconverting professionals specially in terms of the development of soft skills.
- The introduction of a training/placement period in the curriculum will allow close contacts with the corporate world.
- Implementation of quality warranty system on IPT.

8.6.4. Constrangimentos

- Posicionamento face à concorrência em geral.

8.6.4. Threats

- Positioning relative to general competition.

8.7. Resultados

8.7.1. Pontos fortes

- Empregabilidade dos diplomados do curso.
- Opinião favorável dos empregadores e das organizações de acolhimento de estágios.
- Espírito empreendedor dos alunos.

8.7.1. Strengths

- Employability of graduates from the program.
- Favourable opinion of employers and providers of traineeship.
- Pupils entrepreneurship spirit.

8.7.2. Pontos fracos

- Fraca mobilidade internacional dos alunos.
- Reduzido sucesso escolar nas unidades curriculares que envolvem raciocínio lógico matemático.
- Reduzida iniciativa dos alunos em relação a atividades extracurriculares de cariz técnico científico e cultural.
- Fraco domínio da língua inglesa por parte dos alunos, sendo um fator inibidor da mobilidade internacional.

8.7.2. Weaknesses

- Poor international mobility of students.
- Reduced academic success in the modules that involve mathematical reasoning.
- Reduced student initiative in what concerns extra-curricular activities of a technical, scientific and cultural nature.
- Poor command of English by the students which is a barrier to international mobility.

8.7.3. Oportunidades

- Ligações dos docentes do curso que pode ser utilizada com o objetivo de estimular a participação dos alunos em atividades extra curriculares.
- A inclusão do estágio no ciclo de estudos permite um contacto mais próximo com o tecido empresarial, podendo facilitar a transferência dos projetos desenvolvidos nas unidades curriculares.

8.7.3. Opportunities

- Lecturer connections that may be used to stimulated the students' participation in extra-curricular activities.
- The introduction of a training/placement period in the curriculum allows closer contacts with the corporate world and can facilitate the transfer of projects developed in the individual modules.

8.7.4. Constrangimentos

- Aumento do número de alunos que desistem de concluir o curso devido às condições económico-financeiras desfavoráveis do país.
- Dificuldades económicas do tecido empresarial da região.

8.7.4. Threats

- Increased drop-out rate due to the country's difficult financial situation.
- Financial difficulties of local enterprises.

9. Proposta de acções de melhoria

9.1. Objectivos gerais do ciclo de estudos

9.1.1. Debilidades

- a) *Baixa notoriedade da instituição.*
- b) *Atividades de I&D reduzidas, pouco estruturadas e pouco articuladas com o tecido empresarial da região.*

9.1.1. Weaknesses

- a) *Institution with low external visibility.*
- b) *Reduced, ill-structured R&D activities with poor links with local enterprises.*

9.1.2. Proposta de melhoria

- a) *Publicação de artigos de docentes em revistas da área da Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional;*
- a) *Coorganização entre alunos e docentes, de uma Conferência Nacional nesta área;*
- b) *Promover maior produção de investigação aplicada na área científica do ciclo de estudos, no intuito de responder às necessidades práticas da região;*
- a,b) *Promover a internacionalização do curso, da Escola e do Instituto.*

9.1.2. Improvement proposal

- a) *Publication of scientific papers in specialised journals by the program lecturers;*
- a) *Co-organisation by students and faculty of a National Conference in this field;*
- a) *Reduction of staff workload;*
- b) *Promote increased output of scientific research in the field of the program in order to meet local practical needs;*
- a,b) *Promote the internationalisation of the program, the School and the Institute.*

9.1.3. Tempo de implementação da medida

- a) *Curto prazo.*
- b) *Médio prazo.*

9.1.3. Implementation time

- a) *Short-term*
- b) *Medium-term*

9.1.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) *Média.*
- b) *Média.*

9.1.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) *Medium.*
- b) *Medium.*

9.1.5. Indicador de implementação

- a) *Número de artigos publicados.*
- b) *Número de projetos desenvolvidos em articulação com outras organizações da região.*
- b) *Número de artigos/comunicações publicados de aplicação prática às necessidades da região.*
- a,b) *Número de alunos e docentes em mobilidade internacional.*

9.1.5. Implementation marker

- a) *Number of published articles.*
- b) *Number of projects developed in partnership with other local organisations.*
- b) *Number of published articles/papers with practical application to local needs.*
- a,b) *Number of teachers and pupils in international mobility.*

9.2. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade.

9.2.1. Debilidades

Planeamento estratégico não integrado na cultura organizacional

9.2.1. Weaknesses

Strategic planning is not integrated into the organizational culture

9.2.2. Proposta de melhoria

Desenvolvimento de um projeto de Desenvolvimento Organizacional com vista criar uma visão partilhada entre todos os intervenientes do IPT e uma maior articulação entre a Cultura e a Estratégia do IPT

9.2.2. Improvement proposal

Development of an organisational development project with a view to creating an approach that is shared by all IPT stakeholders and increased articulation between IPT's Culture and Strategy.

9.2.3. Tempo de implementação da medida

Médio prazo

9.2.3. Improvement proposal

Medium-term

9.2.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

Alta

9.2.4. Priority (High, Medium, Low)

High

9.2.5. Indicador de implementação

Número de pessoas envolvidas no processo de DO, número de ações, existência de um plano de ação.

9.2.5. Implementation marker

Number of people involved in the OD process, number of actions, existence of an action plan.

9.3 Recursos materiais e parcerias

9.3.1. Debilidades

a) Acervo bibliográfico

b) Bases de dados de publicações científicas na área comportamental (especialmente na área da psicologia)

c) Dependência do Orçamento de Estado

9.3.1. Weaknesses

d) Bibliographic repository.

e) Databases of scientific publications in the behavioural field (specially in the field of psychology).

f) Dependence on the State Budget

9.3.2. Proposta de melhoria

a) Aquisição de nova bibliografia pertinente e resultante de publicações recentes nesta área

b) Assinatura de bases de dados de publicações científicas na área comportamental

c) Incremento da atividade de prestação de serviços ao exterior

9.3.2. Improvement proposal

a) Acquisition of new relevant literature and recent publications in the area.

b) Subscription of databases of scientific publications in the behavioural field.

c) Increased external service provision activity.

9.3.3. Tempo de implementação da medida

a) Curto

- b) *Médio*
- c) *Longo*

9.3.3. Implementation time

- a) *Short*
- b) *Medium*
- c) *Long*

9.3.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) *Alta*
- b) *Média*
- c) *Média*

9.3.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) *High*
- b) *Medium*
- c) *Medium*

9.3.5. Indicador de implementação

- a) *Número de novas publicações na área do curso*
- b) *Número de bases de dados assinadas*
- c) *Número de atividades de prestação de serviços ao exterior*

9.3.5. Implementation marker

- a) *Number of new publications in the are of expertise of the program.*
- b) *Number of subscribed databases.*
- c) *Number of external service provision activities*

9.4. Pessoal docente e não docente

9.4.1. Debilidades

- a) *Elevada carga horária letiva e intensidade de tarefas administrativas do pessoal docente*
- b) *Poucos docentes inseridos em projetos de Investigação*

9.4.1. Weaknesses

- a) *High faculty workload and intensive administrative tasks.*
- b) *Few lecturers involved in research projects.*

9.4.2. Proposta de melhoria

- a) *Redução da carga horária dos docentes*
- b) *Desenvolvimento de projetos de investigação em articulação às necessidades da região*

9.4.2. Improvement proposal

- a) *Reduction of faculty workload.*
- b) *Assignment of faculty members to their individual profiles: part-time lecturer, Full-time lecturer with Specialist Profile and Full-time lecturer with Scientific Profile and functional description of each profile.*

9.4.3. Tempo de implementação da medida

- a) *Médio*
- b) *Médio*

9.4.3. Implementation time

- a) *Medium.*
- b) *Medium.*

9.4.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) *Alta*
- a) *Alta*

9.4.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) *High.*
- b) *High.*

9.4.5. Indicador de implementação

- a) *Número de horas letivas atribuídas a cada um dos docentes*
- b) *Número de projetos de investigação aplicada*

9.4.5. Implementation marker

- a) *Number of teaching hours allocated to each lecturer.*
- b) *Existence of a document containing the duties of each individual lecturer, the profiles and respective allocation of each lecturer to one of the profiles.*

9.5. Estudantes e ambientes de ensino/aprendizagem

9.5.1. Debilidades

- a) *Escassa oferta de atividades extra curriculares fora do âmbito técnico científico, como por exemplo atividades culturais e desportivas.*
- b) *Falta de espírito crítico e de empreendedorismo do estudante à entrada.*

9.5.1. Weaknesses

- a) *Scarce supply of extra-curricular activities outside the technical-scientific scope such as cultural and sports activities.*
- b) *Lack of a culture of entrepreneurship and innovation.*
- c) *Lack of discussion forums.*

9.5.2. Proposta de melhoria

- a) *Desenvolvimento de atividades de cariz cultural com o envolvimento dos alunos*
- b) *Promoção de uma cultura empreendedora e de inovação em cada uma das Unidades Curriculares através do desenvolvimento de trabalhos aplicados*
- a) *Melhorar a participação dos alunos em eventos promotores de discussão, debate, reflexão.*

9.5.2. Improvement proposal

- a) *Development of cultural activities with the students' involvement.*
- b) *Promotion of a culture of entrepreneurship and innovation in every module through applied coursework.*
- a) *Creation of events that foster discussion, debate and reflection.*

9.5.3. Tempo de implementação da medida

- a) *Longo prazo.*
- b) *Médio prazo.*
- c) *Curto prazo.*

9.5.3. Implementation time

- a) *Long-term.*
- b) *Mediu-term.*
- c) *Short-term.*

9.5.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) *Baixa*
- b) *Média*
- c) *Alta*

9.5.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) *Low.*
- b) *Medium.*
- c) *High.*

9.5.5. Indicador de implementação

- a) *Número de atividades de cariz cultural e/ou desportivo.*

- b) Número de projetos de empreendedorismo e inovação.*
- a,b) Número de eventos.*

9.5.5. Implementation marker

- a) Number of cultural and/or sports activities.*
- b) Number of patent of organizations generated.*
- a,b) Number of events.*

9.6. Processos

9.6.1. Debilidades

- a) Inexistência de um regulamento para redação de trabalhos académicos ao nível das licenciaturas (com a exceção do regulamento para os relatórios de estágio)*
- b) Existência de pouca oferta de unidades curriculares opcionais ao longo do curso*

9.6.1. Weaknesses

- a) Lack of regulations on writing academic papers at bachelor's level (except for placement report regulations).*
- b) Poor supply of optional modules in the course of study.*

9.6.2. Proposta de melhoria

- a) Criação de um regulamento para a elaboração de trabalhos académicos na Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional*
- b) Incentivo aos alunos a frequentar unidades extra-curriculares noutras ciclos de estudos*

9.6.2. Improvement proposal

- a) Creation of a regulation for the preparation of academic assignments in the HRM&OB program.*
- b) Encourage the students to attend extra-curricular units within other programs.*

9.6.3. Tempo de implementação da medida

- a) Curto Prazo*
- b) Médio Prazo*

9.6.3. Implementation time

- a) Short-term.*
- b) Medium-term.*

9.6.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) Médio*
- b) Baixa*

9.6.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) Medium.*
- b) Low.*

9.6.5. Indicador de implementação

- a) Existência de um regulamento para redação de trabalhos.*
- b) Número de unidades extracurriculares opcionais.*

9.6.5. Implementation marker

- a) Existence of a regulation on writing of academic assignments.*
- b) Number of optional extra-curricular units.*

9.7. Resultados

9.7.1. Debilidades

- a) Fraca mobilidade internacional dos alunos.*
- b) Reduzido sucesso escolar nas unidades curriculares que que envolvem raciocínio lógico matemático.*

c) Reduzida iniciativa dos alunos em relação a atividades extracurriculares de cariz técnico científico e cultural.

9.7.1. Weaknesses

- a) Poor international mobility of students.*
- b) Reduced academic success in the modules that involve mathematical reasoning.*
- c) Reduced student initiative in what concerns extra-curricular activities of a technical, scientific and cultural nature.*

9.7.2. Proposta de melhoria

- a) Realização de ações de sensibilização sobre mobilidade internacional dentro do curso.*
- b) Reequacionar os planos de melhoria das unidades curriculares com menor sucesso escolar em articulação com os respetivos docentes.*
- c) Integração dos alunos na organização de atividades extra curriculares de cariz técnico-científico e cultural com proposta de atribuição de créditos no suplemento ao diploma.*

9.7.2. Improvement proposal

- a) Carry out a presentation session on international mobility.*
- b) Meetings with the lecturers of the modules with lower success rate in order to define remedial actions.*
- c) Student involvement in the organisation of extra-curricular activities of a technical-scientific nature.*

9.7.3. Tempo de implementação da medida

- a) Curto prazo*
- b) Curto prazo*
- c) Médio prazo*

9.7.3. Implementation time

- a) Short-term.*
- b) Short-term.*
- c) Medium-term.*

9.7.4. Prioridade (Alta, Média, Baixa)

- a) Média*
- b) Alta*
- c) Média*

9.7.4. Priority (High, Medium, Low)

- a) Medium.*
- b) High.*
- c) Medium.*

9.7.5. Indicador de implementação

- a) Número de sessões acerca da mobilidade internacional e número de alunos presentes nessas sessões*
- b) Número de reuniões com docentes e existência de planos de melhoria*
- c) Número de alunos que participaram na organização de atividades extra curriculares de cariz técnico-científico e cultural*

9.7.5. Implementation marker

- a) Number of sessions on international mobility and number of students who attended those sessions.*
- b) Number of meetings with lecturers and existence of an improvement plan.*
- c) Number of students involved in the organisation of extra-curricular activities of a technical-scientific nature.*

10. Proposta de reestruturação curricular

10.1. Alterações à estrutura curricular

10.1. Alterações à estrutura curricular

10.1.1. Síntese das alterações pretendidas
<sem resposta>

10.1.1. Synthesis of the intended changes
<no answer>

10.1.2. Nova estrutura curricular pretendida

Mapa XI - Nova estrutura curricular pretendida

10.1.2.1. Ciclo de Estudos:
Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

10.1.2.1. Study Cycle:
Human Resources Management and Organizational Behaviour

10.1.2.2. Grau:
Licenciado

10.1.2.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)
<sem resposta>

10.1.2.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)
<no answer>

10.1.2.4 Nova estrutura curricular pretendida / New intended curricular structure

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Optativos / Optional ECTS*
(0 Items)		0	0

<sem resposta>

10.2. Novo plano de estudos

Mapa XII – Novo plano de estudos

10.2.1. Ciclo de Estudos:
Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

10.2.1. Study Cycle:
Human Resources Management and Organizational Behaviour

10.2.2. Grau:
Licenciado

10.2.3. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras (se aplicável)
<sem resposta>

10.2.3. Branches, options, profiles, major/minor, or other forms (if applicable)
<no answer>

10.2.4. Ano/semestre/trimestre curricular:
<sem resposta>

10.2.4. Curricular year/semester/trimester:

<no answer>

10.2.5 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)
(0 Items)						

<sem resposta>

10.3. Fichas curriculares dos docentes

Mapa XIII

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

<sem resposta>

10.3.2. Instituição de ensino superior (preencher apenas quando diferente da instituição proponente mencionada em A1):

<sem resposta>

10.3.3 Unidade Orgânica (preencher apenas quando diferente da unidade orgânica mencionada em A2.):

<sem resposta>

10.3.4. Categoria:

<sem resposta>

10.3.5. Regime de tempo na instituição que submete a proposta (%):

<sem resposta>

10.3.6. Ficha curricular de docente:

<sem resposta>

10.4. Organização das Unidades Curriculares (apenas para as unidades curriculares novas)

Mapa XIV

10.4.1.1. Unidade curricular:

<sem resposta>

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

<sem resposta>

10.4.1.3. Outros docentes e respectivas cargas lectivas na unidade curricular:

<sem resposta>

10.4.1.3. Other academic staff and lecturing load in the curricular unit:

<no answer>

10.4.1.4. Objectivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

<sem resposta>

10.4.1.4. Learning outcomes of the curricular unit:

<no answer>

10.4.1.5. Conteúdos programáticos:

<sem resposta>

10.4.1.5. Syllabus:

<no answer>

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

<sem resposta>

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

<no answer>

10.4.1.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

<sem resposta>

10.4.1.7. Teaching methodologies (including evaluation):

<no answer>

10.4.1.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objectivos de aprendizagem da unidade curricular.

<sem resposta>

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

<no answer>

10.4.1.9. Bibliografia principal:

<sem resposta>