

# ACEF/1819/0223887 — Guião para a auto-avaliação corrigido

---

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

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

---

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

*ACEF/1213/23887*

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

*Acreditar*

#### 1.3.Data da decisão.

*2014-09-18*

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

---

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

[2.\\_L-GRH Síntese melhorias PT EN\\_compressed.pdf](#)

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

---

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

*Não*

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

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

*Não*

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

*<sem resposta>*

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

*<no answer>*

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

---

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

*Sim*

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

*-Melhoria dos recursos bibliográficos: 1) aumento do número de livros disponíveis, 2) acesso a bases de dados, com informação estatística e 3) subscrição da B-On, que complementa a já existente EBSCO.*

*-Atualização dos recursos informáticos: 1) substituição dos computadores das salas de aula, de estudo e dos laboratórios, 2) atualização do BlackBoard e subscrição de ferramentas pedagógicas adicionais (Collaborate, Safe Assign...), 3) construção do Portal do Estudante, que garante melhores condições de acesso à informação e gestão de informação e 4) aquisição de licenças de novo software, como NVivo, MaxQda, Qualtrix e Simulador CESIM;*

*-Melhoria das instalações, nomeadamente a criação de: 1) laboratório vocacionado para projetos empresariais*

*aplicados da FCSE,, 2) salas de tutoria, para atendimento aos estudantes que estão a realizar os trabalhos finais, 3) sala de coordenadores e sala de professores adicional. O número de lugares da biblioteca também foi aumentado.*

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

*-Improved bibliographic resources: 1) increase in the number of books available, 2) access to databases with statistical information, and 3) B-On subscription, which complements the existing EBSCO.*

*-Update computing resources: 1) replacement of classrooms, study rooms and laboratories computers, 2) upgrading BlackBoard and subscribing additional pedagogical tools (Collaborate, Safe Assign...), 3) building of the Student Portal, which guarantees better access and management of information and 4) acquisition of new software licenses, such as NVivo, MaxQda, Qualtrix and Simulator CESIM;*

*-Improvement of the facilities, namely the creation of: 1) a laboratory dedicated to applied business projects of the FCSE, 2) tutoring rooms to assist the students who are doing the final work, 3) the coordinators room and the teachers' room additional. The number of places in the library has also been increased.*

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

*Sim*

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

*-No âmbito da reorganização da FCES, nomeou-se um Coordenador de Internacionalização, que tem como missão a reestruturação do portefólio de parcerias internacionais e o alargamento do número de parcerias, à luz de critérios de qualidade e reputação. A política assenta em 2 vetores:*

*1. Mobilidade dos CE lecionados em língua portuguesa: desenvolvimento de parcerias internacionais para mobilidade e cooperação, recorrendo aos programas ERASMUS e Garcilaso (programa de mobilidade internacional para estudantes, docentes e staff disponível para Universidades da Laureate);*

*2. Mobilidade dos CE lecionados em língua inglesa: desenvolvimento de parcerias com instituições de referência na área destes ciclos de estudos, nomeadamente UC Berkeley, Pace University, UC Riverside, Dublin City University, ESCE Paris e University College of Birmingham.*

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

*-As part of the reorganization of FCES, an Internationalization Coordinator was appointed, whose mission is to restructure the portfolio of international partnerships and to expand its number, in the light of quality and reputation criteria. The policy is based on 2 vectors:*

*1. Mobility of degrees taught in Portuguese: development of international partnerships for mobility and cooperation, using the ERASMUS and Garcilaso programs (international mobility program for students, teachers and staff available for Laureate Universities);*

*2. Mobility of degrees in English: development of partnerships with relevant institutions in the area of these degrees, including UC Berkeley, Pace University, UC Riverside, Dublin City University, ESCE Paris and University College of Birmingham.*

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

*Sim*

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

*-Nomeação de um coordenador de práticas pedagógicas, cuja missão é desenvolver o modelo académico, através da introdução de práticas pedagógicas inovadoras e da formação do corpo docente;*

*-Mudança da estrutura de serviços académicos: o apoio ao estudante era feito de forma transversal e não diferenciado, passando agora para uma visão mais especializada por CE, criando-se a figura do Gestor Académico dedicado. Esta função pretende centralizar num único elemento de apoio todos os assuntos;*

*-Atribuição de horas letivas semanais à orientação de Trabalhos Finais de Licenciatura (TFL), de forma a garantir um acompanhamento regular, seguro e produtivo dos estudantes por parte do orientador do respetivo TFM.*

*-Alteração no que se refere à forma de alocação de orientadores aos TFL a desenvolver pelos estudantes. Agora, a alocação é efetuada pelo coordenador do CE, com base numa lista prévia em que os orientadores identificados indicam os temas, áreas e metodologias de interesse.*

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

*-Appointment of a coordinator of pedagogical practices, whose mission is to develop the academic model, through the introduction of innovative pedagogical practices and the training of the faculty staff;*

*-Change in the structure of academic services: the support to the student was done in a transversal and non-differentiated way, changing now to a more specialized view by degree, creating the figure of the dedicated Academic Manager. This function aims to centralize in a single element of support all the subjects;*

*-Assignment of weekly teaching hours to the Capstone supervision, to ensure a regular, safe and productive monitoring of the students by the supervisor of the respective Capstone.*

*-Changing of the form of allocation of mentors to the Capstone to be developed by the students. Now, the allocation is made by the degree's coordinator, based on a previous list in which the identified advisors indicate the themes, areas and methodologies of interest.*

**4.4.(Quando aplicável) registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço,**

**protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação?**

*Sim*

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

- Nomeação de um coordenador de empregabilidade, cuja missão é desenvolver a ligação às empresas, facilitando a angariação de estágios curriculares e extracurriculares e o desenvolvimento de estudos de caso/problemas a trabalhar em sala de aula;
- Aumento significativo do número de parceiros nacionais ao nível de organizações que colaboram na aceitação de alunos do CE para realização do Estágio Curricular, dado o aumento de alunos que optam pelo estágio para conclusão do CE (c.f de 7 alunos no ano letivo de 2016/17 para 20 alunos em 2017/18).
- Desenvolvimento de um novo regulamento de estágio, que clarifica o papel do estagiário e da organização e as formas de avaliação;
- Reforço do acompanhamento dos estudantes durante o período de estágio, através da afetação de mais docentes do CE que efetuam sessões de acompanhamento com elevada periodicidade (semanal ou quinzenal).

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

- Appointment of an employability coordinator, whose mission is to develop the connection with companies, facilitating curricular and extracurricular internships and the development of case studies / problems to be solved in the classroom;
- Significant increase in the number of national organization partners that collaborate in the acceptance students to attend the Curricular Internship, given the increase in students that conclude the degree with internship option (7 students in the academic year 2016 / 17 for 20 students in 2017/18).
- Development of a new internship regulation, which clarifies the role of the trainee and the organization and the forms of evaluation;
- Strengthening the follow-up of students during the probationary period, through the assignment of more faculty who follow up sessions on a weekly basis.

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

**1.1Instituição de ensino superior.**

*Universidade Europeia*

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

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

*FCST - Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia*

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

**1.3.Ciclo de estudos.**

*Gestão de Recursos Humanos*

**1.3.Study programme.**

*HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

**1.4.Grau.**

*Licenciado*

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

[1.5.\\_L-GRHOE.pdf](#)

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

*Gestão e Administração*

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

*Management and Administration*

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

*345*

**1.7.2.Classificação CNAEF – segunda área fundamental, de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF-3**

**dígitos), se aplicável:**

*N/A*

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

*N/A*

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

*180*

**1.9.Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL n.º 74/2006, de 24 de março, com a redação do DL n.º 63/2016 de 13 de setembro):**

*6 (seis) semestres*

**1.9.Duration of the study programme (article 3, DL no. 74/2006, March 24th, as written in the DL no. 63/2016, of September 13th):**

*6 (six) semesters*

**1.10.Número máximo de admissões.**

*70*

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

*N/A*

**1.10.1.Intended maximum enrolment (if different from last year) and respective justification.**

*N/A*

**1.11.Condições específicas de ingresso.**

*Estudantes Concurso Institucional: devem satisfazer cumulativamente as seguintes condições*

- *Aprovação num curso de ensino secundário ou habilitação legalmente equivalente*
- *Ter realizado as provas de ingresso para o ciclo de estudos: Economia ou Geografia ou Português;*
- *Nota mínima de admissão ser igual ou superior à nota fixada pela instituição (Classificação final do curso do ensino secundário 65%; Classificação do exame nacional 35%)*

*Estudantes Maiores de 23 Anos*

- *Condições de Acesso: idade mínima de 23 anos, completados até 31 de Dezembro do ano anterior à candidatura e sem habilitações de acesso ao Ensino Superior*
- *Processo de Avaliação para ingresso através dos Maiores de 23 Anos: Exame escrito, no qual se avaliam as capacidades do candidato, Apreciação Curricular e Apreciação Motivacional*
- *Ingressos especiais: Reingressos, Mudanças e Transferências de Curso*

**1.11.Specific entry requirements.**

*Students may apply that fulfil the following conditions:*

- *Approval at a secondary education course or its equivalent.*
- *Have completed the necessary entrance exams for the degree: Economics or Geography or Portuguese;*
- *The minimum grade for admission must be higher than or equal to the one specified by the institution (the final mark of secondary school diploma or legal equivalent 65%; mark from the National Exam for secondary education 35%).*

*Students under the regime of over 23 Years.*

- *Admission: Minimum age of 23, completed by December 31, 2010 and no proper qualification to Access Higher Education.*
- *Evaluation Process to the Over 23 Years entrance: an exam, where are assessed the capacities of the candidate, assessment of Curriculum and Motivational Assessment.*
- *Special entries: Returns, Shifts and Course Transfers.*

**1.12.Regime de funcionamento.**

*Outros*

**1.12.1.Se outro, especifique:**

*Diurno ou Pós Laboral*

**1.12.1.If other, specify:**

*Daytime or After Working hours*

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

*Instalações da Universidade Europeia, acreditadas pela DGES para o efeito, sitas na Quinta do Bom Nome.*

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

[1.14.\\_Regulamento de creditação.pdf](#)

### 1.15.Observações.

*O projeto educativo da Universidade Europeia, em particular no que respeita ao CE Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, procura acompanhar as tendências nacionais e internacionais de melhores práticas ao nível da sua estrutura curricular e respetivos conteúdos. Procura, numa fase inicial, promover a aquisição de competências na área da gestão geral das organizações (exemplos de UC: Direito Empresarial, Gestão Empresarial ou Gestão Financeira) e, nos anos seguintes, uma especialização orientada para conhecimentos e competências específicas de uma carreira profissional de técnico e de gestor de recursos humanos (exemplo de UC: Direito do Trabalho e Direito da Segurança Social, Gestão da Formação, Seleção e Recrutamento, Liderança e Gestão de Equipas ou Gestão de Remunerações e Recompensas). Em simultâneo, o CE também procura potenciar fatores distintivos assentes no desenvolvimento de competências mais orientadas para o desenvolvimento pessoal dos estudantes como futuros profissionais (exemplos de UC: Técnicas de Expressão Escrita, Criatividade e Pensamento Crítico, Ética e Deontologia Profissional ou Competências Comunicacionais). Há ainda uma forte aposta nas competências linguísticas neste CE (exemplos de UC: Inglês de Negócios I e II), bem como na utilização das tecnologias ao serviço da gestão (exemplo de UC: Sistemas Informáticos I e II ou Sistemas de Informação para RH), dado que estas competências são cada vez mais valorizadas no mercado. Salientam-se igualmente as atividades extracurriculares neste CE, como, por exemplo, o estímulo à participação e envolvimento dos estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos em conferências e workshops temáticos relacionados com a Gestão de Recursos Humanos (exemplos: eventos promovidos pela associação Pessoas 2020, APG e RH Summit). Em síntese, a experiência pedagógica, científica e profissional do corpo docente, bem como a introdução de métodos ativos de aprendizagem constituem-se como um pilar do projeto educativo da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos.*

### 1.15.Observations.

*The European University's educational project, in particular with regard to the Degree in Human Resource Management, seeks to monitor national and international trends of best practices in terms of its curriculum structure and content. It seeks at an early stage to promote the acquisition of competences in the area of general management of organizations (examples of UC: Business Law, Business Management or Financial Management) and, in the following years, a specialization oriented to specific knowledge and skills of a professional career (example of UC: Labor Law and Social Security Law, Management of Training, Selection and Recruitment, Leadership and Management of Teams or Management of Remuneration and Rewards). At the same time, the CE also seeks to foster distinctive factors based on the development of competencies more oriented towards the personal development of students as future professionals (examples of UC: Written Expression Techniques, Creativity and Critical Thinking, Ethics and Professional Deontology or Communication Skills). There is also a strong focus on language skills in this EC (examples of UC: Business English I and II), as well as the use of technologies for management (example of UC: Computer Systems I and II or Information Systems for HR), as these competencies are increasingly valued in the market. Also noteworthy are the extracurricular activities in this EC, such as, for example, encouraging the participation and involvement of students in the Degree in Resource Management at thematic conferences and workshops related to Human Resources Management (examples: events promoted by the People 2020 association, APG and RH Summit). In summary, the pedagogical, scientific and professional experience of the teaching staff, as well as the introduction of active learning methods constitute a pillar of the educational project of the Degree in Human Resource Management*

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

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

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

Opções/Ramos/... (se aplicável):

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

<sem resposta>

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

#### 2.2. Estrutura Curricular - N/A

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

N/A

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

N/A

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

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*	Observações / Observations
Contabilidade e Fiscalidade	Cont	6	0	N/A
Desenvolvimento Pessoal	Des. Pes.	3	0	N/A
Direito	Dir	24	0	N/A
Economia	Eco	12	0	N/A
Enquadramento na Organização / Empresa	EO	9	0	N/A
Estatística	Est	6	0	N/A
Filosofia e Ética	Fil	3	0	N/A
Gestão e Administração	Ges	66	0	N/A
Informática na óptica do utilizador	Inf	12	0	N/A
Línguas e Literaturas Estrangeiras	Ling. Est.	6	0	N/A
Língua e Literatura Materna	Ling. Mat.	3	0	N/A
Sociologia e Outros Estudos	Soc	9	0	N/A
Psicologia	Psi	12	0	N/A
Comércio	Com	0	0	N/A
Marketing e Publicidade	Mkt	0	0	N/A
<b>(15 Items)</b>		<b>171</b>	<b>0</b>	

**2.3. Metodologias de ensino e aprendizagem centradas no estudante.****2.3.1. Formas de garantia de que as metodologias de ensino e aprendizagem são adequadas aos objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, favorecendo o seu papel ativo na criação do processo de aprendizagem.**

*O coordenador tem os seguintes instrumentos:*

*-FUC*

*-Questionário de avaliação da docência a todos os estudantes:*

*\*É efetuada a questão “Como avalia os métodos pedagógicos utilizados pelo docente?” (Likert)*

*\*São efetuadas questões sobre a utilização dos seguintes itens: Projetos com empresas; Resolução de problemas; Aulas com convidados; Visitas de estudo; Participação em concursos; Atividades de investigação; Jogo de gestão; Simulação; Software empresarial; Tutorias; Estágio (Sim/Não);*

*-Relatório de UC, preenchido por cada docente no final do semestre*

*-Reuniões entre os coordenadores e os delegados, em que são colocadas questões relativas às metodologias pedagógicas*

*-Reuniões de início e de fim do semestre letivo entre a coordenação de curso/área e os docentes, em que as questões relacionadas com o método de aprendizagem são discutidas*

*Estes instrumentos permitem obter feedback e identificar ações de melhoria que possam ser introduzidas no decorrer do semestre ou nos semestres seguintes*

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

*The coordinator has the following instruments:*

*-FUC;*

*-Questionnaire evaluation of teaching to all students:*

*\*\*How do you evaluate the pedagogical methods used by the teacher?” (Likert);*

*\*Questions are asked about the use of the following items: Projects with companies; Troubleshooting; Classes with guests; Field trips; Participation in competitions; Research activities; Management game; Simulation; Enterprise software; Tutorials; Internship (Yes / No);*

*-Report of subject, completed by each teacher at the end of the semester;*

*-Meetings between coordinators and delegates, in which questions are raised regarding pedagogical methodologies;*

*-Beginning and end semester meetings between the degree/area coordination and the faculty, where questions related to the learning method are discussed;*

*These instruments provide feedback and identify improvement actions that can be introduced during the semester or the following semesters.*

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

**ECTS.**

*O coordenador tem os seguintes instrumentos:*

- *Questionário de avaliação da docência a todos os estudantes, onde é efetuada a questão “Como avalia a carga de trabalho da unidade curricular, de forma comparada?”, sendo as opções de resposta “UC com menos trabalho” e “UC com mais trabalho”;*
  - *Reuniões entre os coordenadores e os delegados, em que são colocadas questões relativas à carga de trabalho de cada UC;*
  - *Reuniões de início e de fim do semestre letivo entre a coordenação de curso/área e os docentes, em que as questões relacionadas com a carga de trabalho de cada UC é discutida.*
- São introduzidos eventuais acertos nas atividades letivas e não letivas das UC que apresentem grandes discrepâncias (negativas ou positivas) em relação às restantes UC do semestre.*

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

*The coordinator has the following tools:*

- *Questionnaire for the evaluation of teaching to all students, where the question "How do you evaluate the workload of the course unit in a comparative way?", Being the options of response "subject with less work" and "subject with more work";*
  - *Meetings between coordinators and delegates, in which questions are raised regarding the workload of each subject;*
  - *Beginning and end semester meetings between the course/area coordination and the teachers, in which the issues related to the workload of each subject are discussed.*
- Possible adjustments are made in the learner and non-learner activities of the subject that presents large discrepancies (negative or positive) in relation to the remaining subject of the semester.*

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

*O coordenador tem os seguintes instrumentos:*

- *FUC, onde são descritos os objetivos, os métodos pedagógicos e de avaliação*
- *Relatório de UC, preenchido por cada docente no final do semestre. Neste relatório são abordados os métodos pedagógicos, as formas de avaliação utilizadas, os resultados obtidos pelos estudantes, para além de uma reflexão do docente sobre a UC e eventuais sugestões de melhoria;*
- *Reuniões entre os coordenadores e os delegados, em que são colocadas questões relativas às metodologias de avaliação;*
- *Reuniões de início e de fim do semestre letivo entre a coordenação de curso/área e os docentes, em que as questões relacionadas com o método de avaliação são discutidas;*
- *Relatório do Observatório de Sucesso, em que os coordenadores têm acesso às estatísticas relativas à avaliação dos estudantes do CE que coordenam.*

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

*The coordinator has the following tools:*

- *Subject planification, which describes the objectives, pedagogical and evaluation methods*
- *Report of subject, completed by each teacher at the end of the semester. In this report, the pedagogical methods, the forms of evaluation used, the results obtained by the students, as well as a reflection of the teacher about the subject and any suggestions for improvement are discussed;*
- *Meetings between coordinators and class delegates, where questions are raised regarding evaluation methodologies;*
- *Beginning and end semester meetings between the degree/area coordination and the faculty, in which questions related to the evaluation method are discussed;*
- *Report of the Success Observatory, where coordinators have access to the statistics relating to the evaluation of the degree students they coordinate.*

**2.4. Observações****2.4Observações.**

*A Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos procura garantir a adequação das metodologias de ensino e de aprendizagem aos objetivos de aprendizagem através de elevada interligação entre a coordenação do CE e os estudantes e docentes, nomeadamente através de diversas iniciativas, tais como:*

- *Realização de reuniões periódicas com os delegados dos estudantes e com docentes em cada semestre letivo, para obtenção de feedback e identificação de ações de reajuste e de melhoria que precisem de ser introduzidas ainda no decorrer do semestre ou nos semestres seguintes.*
- *No último semestre do CE, através da UC de Integração de Conhecimentos (por estágio curricular em contexto empresarial ou pela elaboração de trabalho final aplicado), é possível verificar o nível de conhecimentos e competências adquiridos pelos estudantes ao longo do ciclo de estudos e se os objetivos de aprendizagem estão a ser atingidos, assim como a identificação de áreas de melhoria ao nível de aquisição de conhecimentos ou de competências dos estudantes. Esta reflexão também se baseia nos comentários expressos pelo orientador dos estágios nas empresas na respetiva avaliação individual.*
- *A integração de conhecimentos teóricos em aplicação prática, visando desenvolver competências que são necessárias para suprimir o fosso entre a teoria e a aplicação, foi reforçada por iniciativas como o trabalho final de curso e um número elevado de UC de soft skills. Estas iniciativas aproximam os estudantes dos contextos e práticas de trabalho, permitindo desenvolver as capacidades analíticas e aplicacionais, bem como atividades específicas em contexto empírico.*
- *Esta nova forma de organização do ensino, centrada no estudante e no desenvolvimento de competências, tem sido*

apoiada nas seguintes estratégias pedagógicas: 1) progressiva disseminação da exposição de práticas organizacionais, principalmente nos últimos anos da licenciatura; 2) aumento do número de atividades extracurriculares (e.g. visitas de estudo a empresas), que permite um contacto mais direto entre os estudantes e a realidade empresarial; 3) aumento do número de estudantes que optam pela realização de estágio em empresa para conclusão do CE; 4) maior utilização em aulas de simulação de programas informáticos utilizados pelas empresas (e.g. nos anos letivos de 2016-17 e de 2017-18, o Grupo SOFT efetuou, em aula, uma clínica de aprendizagem de processamento salarial utilizando o software real).

Relativamente à avaliação, por um lado, as metodologias deste CE (privilegiando a avaliação contínua) são concebidas considerando os objetivos de aprendizagem de cada unidade curricular; por outro lado, a avaliação final do CE permite concluir sobre o sucesso académico dos estudantes em matéria de objetivos de aprendizagem através da avaliação sobre cada estágio curricular efetuado ou trabalho de final de curso realizado.

## 2.4 Observations.

The degree in Human Resource Management seeks to ensure the adequacy of teaching and learning methodologies to learning objectives through high interconnection between Degree Coordination and students and teachers, in particular through various initiatives such as:

- Conduct periodic meetings with student delegates and teachers in each academic semester, to obtain feedback and identification of readjustment and improvement actions that need to be introduced during the semester or in subsequent semesters.

- In the last semester of the EC, through the UC of Knowledge Integration (by curricular internship in a business context or by the elaboration of final applied work), it is possible to verify the level of knowledge and skills acquired by the students throughout the cycle of studies and the learning objectives are being achieved, as well as the identification of areas for improvement in the acquisition of knowledge or skills of the students. This reflection is also based on the comments expressed by the traineeship counselor in the companies in their individual evaluation.

- The integration of theoretical knowledge in practical application, aiming to develop skills that are necessary to bridge the gap between theory and application, was reinforced by initiatives such as the final course work and a high number of UC soft skills. These initiatives bring students closer to work contexts and practices, allowing for the development of analytical and application skills as well as specific activities in an empirical context.

- This new form of teaching organization, centered on the student and the development of competencies, has been supported in the following pedagogical strategies: 1) progressive dissemination of the exposition of organizational practices, mainly in the last years of the degree; 2) increase in the number of extracurricular activities (eg study visits to companies), which allows more direct contact between students and business reality; 3) increase in the number of students who opt for a company internship to complete the EC; 4) greater use in computer simulation classes used by companies (and, in the academic years 2016-17 and 2017-18, the SOFT Group carried out, in class, a learning clinic of salary processing using the software real).

Regarding the evaluation, on the one hand, the methodologies of this EC (privileging the continuous evaluation) are conceived considering the learning objectives of each curricular unit; on the other hand, the final evaluation of the EC allows to conclude on the academic success of the students in the matter of learning objectives through the evaluation of each stage of the curriculum or final work done.

## 3. Pessoal Docente

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

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

*Prof. Doutor Francisco Cesário*

*Doutorado em Ciências do Trabalho, é professor na Universidade Europeia nos temas da Gestão de Recursos Humanos. Tem coordenado vários estudos sobre a relação entre as práticas de gestão de recursos humanos e o desempenho dos colaboradores e a performance das organizações. Tem publicado em várias revistas científicas internacionais e a sua presença é assídua na apresentação de papers em conferências internacionais (EAWOP, EURAM, ISSWOV, UFHRD, TAKE).*

*Tem uma sólida experiência profissional, tendo passado – como Diretor de Recursos Humanos – por empresas como Marconi e PT, tendo ganho o prémio para Melhor Gestor de Recursos do Ano, em 2012, atribuído pela RH Magazine. Ganhou o prémio de Investigação em 2016, dada pela mesma entidade.*

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

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

Nome / Name	Categoria / Category	Grau / Degree	Especialista / Specialist	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
Albertino dos Santos Duarte	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado		Gestão e Administração	50	<a href="#">Ficha submetida</a>
Alfredo Pereira	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Ciências Empresariais	100	<a href="#">Ficha submetida</a>
Ana Margarida Fernandes Pereira do	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor		Gestão e Administração	100	<a href="#">Ficha submetida</a>

Nascimento Sabino

António Filipe Gaião Rodrigues	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor	Direito	50	Ficha submetida
António Manuel Fernandes Monteiro	Assistente ou equivalente	Licenciado	Geografia	100	Ficha submetida
Artur da Rocha Machado	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Ciências Sociais	100	Ficha submetida
David Miguel Pascoal Rosado	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor	Sociologia	50	Ficha submetida
Filipe Manuel Alves Sardo	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Gestão	100	Ficha submetida
Francisco José Santos Cesário	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Ciências do Trabalho	100	Ficha submetida
Graça Maria Augusto de Carvalho Rebôcho	Assistente convidado ou equivalente	Mestre	Gestão de Recursos Humanos – Políticas Desenvolvimento	50	Ficha submetida
Inês Saraiva Ferreira	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Avaliação Psicológica	100	Ficha submetida
Ivo Antunes Dias	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Sociologia Económica e das Organizações	100	Ficha submetida
Joana Faro Serafim	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Língua e Literatura Materna	100	Ficha submetida
Jorge Filipe de Oliveira Gonçalves Cobra	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor	Sociologia	50	Ficha submetida
José Manuel Lopes da Fonseca	Professor Associado ou equivalente	Doutor	Management	100	Ficha submetida
José Manuel Silva Guerreiro Loução de Matos	Assistente convidado ou equivalente	Mestre	Investigação Operacional e Engenharia de Sistemas	50	Ficha submetida
Liliana da Costa Faria	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Psicologia	100	Ficha submetida
Luís José Nunes Andrade	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor	Ciências do Trabalho	50	Ficha submetida
Luís Manuel Guerreiro Dias Alves Lourenço	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Economia/Economia de Empresa	100	Ficha submetida
Manuel Agria	Assistente convidado ou equivalente	Mestre	Economia	35	Ficha submetida
Maria Isabel Chaves Moço	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado	Sociologia	50	Ficha submetida
Maria João Perdigão Velez	Professor Auxiliar convidado ou equivalente	Doutor	Gestão	30	Ficha submetida
Maria José Dias Carocinho Sousa	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Gestão do Conhecimento em Processos de Inovação Organizacional	100	Ficha submetida
Olga Maria Pinheiro Rocha Calado	Assistente ou equivalente	Licenciado	Linguas e Literaturas Estrangeiras	100	Ficha submetida
Paula Cristina Viveiros Piedade Nunes Cruz	Assistente ou equivalente	Mestre	Direito	100	Ficha submetida
Paulo Jorge Pereira de Matos Henriques dos Marques	Professor Auxiliar ou equivalente	Doutor	Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho	100	Ficha submetida
Susana Oliveira	Assistente ou equivalente	Mestre	Estudos Ingleses	100	Ficha submetida
Vera Lúcia Inácio Pinto	Assistente ou equivalente	Mestre	Contabilidade	100	Ficha submetida

**2265**

&lt;sem resposta&gt;

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

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

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

28

##### 3.4.1.2. Número total de ETI.

22.65

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

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

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº de docentes / Staff number	% em relação ao total de ETI / % relative to the total FTE
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of teaching staff with a full time link to the institution:	18	79.470198675497

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

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

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff holding a PhD (FTE):	15.3	67.549668874172

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

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

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff holding a PhD and specialised in the fundamental areas of the study programme	10.8	47.682119205298	22.65
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists not holding a PhD, with well recognised experience and professional capacity in the fundamental areas of the study programme	2.35	10.37527593819	22.65

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

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

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE	% em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE*	
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Teaching staff of the study programme with a full time link to the institution for over 3 years	18	79.470198675497	22.65
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / FTE number of teaching staff registered in PhD programmes for over one year	5	22.075055187638	22.65

## 4. Pessoal Não Docente

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

*A faculdade conta com o seguinte pessoal dedicado (além da estrutura de coordenação pedagógica e científica):*

*Secretaria Escolar: 15 colaboradores a tempo inteiro*

*Suporte Académico: 1 colaborador a tempo inteiro*

*Operações: 9 colaboradores a tempo inteiro*

*Biblioteca: 2 colaboradores a tempo inteiro*

*IT: 1 colaborador a tempo inteiro*

*Existem ainda as seguintes Direções: Recursos Humanos, Operações, Financeira, Marketing e Admissões.*

*Estes serviços asseguram um acompanhamento de qualidade e proximidade aos estudantes. Os serviços de*

*Reprografia, Bar e Restaurante, Segurança e Limpeza são assegurados por entidades externas, cujos funcionários não se encontram contabilizados acima.*

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

*The school has the following dedicated personnel (in addition to the structure of pedagogical and scientific coordination):*

*Student Services Anl: 15 collaborators, full time*

*Academic Support Anlst: 1 collaborator, full time*

*Gnrl Maintenance Wrkr: 9 collaborators, full time*

*Librarian: 2 collaborators, full time*

*IT Tech Support Asist: 1 collaborator, full time*

*There also exist the following Departments: Human Resources, Operations, Finance, Marketing, and Admissions.*

*The employees in these offices who assure quality student services and follow-up. Services at the Copy Centre, Snack*

*Bar/Restaurant, Cleaning and Gardening Services are provided by outside companies whose workers are not counted in the aforementioned figures.*

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

*Os colaboradores acima mencionados apresentam as seguintes qualificações:*

*3ºCiclo do ensino Básico: 7 colaboradores a tempo inteiro*

*Ensino Secundário: 7 colaboradores a tempo inteiro*

*Licenciado: 12 colaboradores a tempo inteiro*

*Mestres: 2 colaboradores a tempo inteiro*

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

*The above mentioned employees have the following qualifications:*

*ISCED, level 2: 7 collaborators, full time*

*ISCED, level 3: 7 collaborators, full time*

*ISCED, level 5: 12 collaborators, full time*

*ISCED, level 6: 2 collaborators, full time*

## 5. Estudantes

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

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

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

172

#### 5.1.2. Caracterização por género

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

Género / Gender	%
Masculino / Male	37
Feminino / Female	63

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

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

Ano Curricular / Curricular Year	Nº de estudantes / Number of students
----------------------------------	---------------------------------------

1º ano curricular	44
2º ano curricular	56
3º ano curricular	72
	<b>172</b>

## 5.2. Procura do ciclo de estudos.

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

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	42	75	75
N.º de candidatos / No. of candidates	53	68	63
N.º de colocados / No. of accepted candidates	53	68	63
N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled	33	36	51
Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate	102.5	100	96
Nota média de entrada / Average entrance mark	118.7	117.8	122

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

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

*Este CE tem 2 turnos em funcionamento: diurno, dirigido a estudantes a full-time; pós-laboral, dirigido a trabalhadores-estudantes. Esta distribuição tem impacto na caracterização dos estudantes, na medida em que representam perfis com algumas diferenças ao nível do ingresso e frequência desta licenciatura.*

*No entanto, os estudantes colocados no CE apresentam uma evolução positiva e sustentável, principalmente pela qualidade dos colocados (a nota média de entrada é estável). Estes estudantes são admitidos com formação em Economia ou Geografia ou Português, o que abre o espectro de competências que é possível desenvolver, respeitando o caráter eminentemente multidisciplinar da formação em Gestão de Recursos Humanos.*

*À semelhança do que acontece a nível nacional, verifica-se na Universidade Europeia uma certa prevalência do género feminino na procura deste CE:*

*2015 – Homens: 25,5%; Mulheres: 74,5%*

*2016 – Homens: 23,3%; Mulheres: 76,7%*

*2018 – Homens: 29,2%; Mulheres: 70,8%*

*Relativamente à nacionalidade, temos os seguintes dados:*

*2015 – Portugueses: 91,2%; Outros: 8,8%*

*2016 – Portugueses: 87,0%; Outros: 13,0%*

*2018 – Portugueses: 88,3%; Outros: 11,7%*

*Relativamente à idade média, o fato de haver 2 turnos tem um impacto substancial, uma vez que a média é relativamente alta, apesar de se assistir, no último ano, a um decréscimo:*

*2015 – 32,4 anos*

*2016 – 32,3 anos*

*2018 – 28,0 anos*

*Este fato tem também influência na forma de ingresso, havendo uma clara diferença entre os estudantes a full-time (que ingressam por concurso institucional) e os trabalhadores-estudantes (que optam pelo exame de Maiores de 23 anos):*

*2015 – Concurso institucional: 46,6%; M23: 37,0%*

*2016 – Concurso institucional: 39,7%; M23: 45,2%*

*2018 – Concurso institucional: 48,6%; M23: 27,1%*

*Conclui-se que a procura é estável e obedece aos mesmos padrões ao longo dos últimos anos, confirmando a sedimentação que este curso tem no panorama institucional e nacional.*

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

*This degree has 2 shifts in operation: daytime, aimed at full-time students; post-work, aimed at worker-students. This distribution has an impact on the characterization of the students, since they represent profiles with some differences in the entrance and frequency of this degree.*

*However, the students placed in the EC show a positive and sustainable evolution, mainly by the quality of the placed (the average grade of entrance is stable). These students are admitted with training in Economics or Geography or Portuguese, which opens the spectrum of skills that can be developed, respecting the eminently multidisciplinary character of the training in Human Resources Management.*

*As is the case at national level, there is a certain prevalence of female gender in the European University:*

*2015 - Men: 25.5%; Women: 74.5%*

*2016 - Men: 23.3%; Women: 76.7%*

*2018 - Men: 29.2%; Women: 70.8%*

*With regard to nationality, we have the following data:*

*2015 - Portuguese: 91.2%; Other: 8.8%*

*2016 - Portuguese: 87.0%; Other: 13.0%*

2018 - Portuguese: 88.3%; Others: 11.7%

With regard to the average age, the fact that there are 2 shifts has a substantial impact, since the average is relatively high, even though there has been a decrease in the last year:

2015 - 32.4 years

2016 - 32.3 years

2018 - 28.0 years

This fact also has an influence on the form of admission, with a clear difference between full-time students (who enter through institutional competition) and student workers (who opt for the Examination of Seniors of 23 years):

2015 - Institutional competition: 46.6%; M23: 37.0%

2016 - Institutional competition: 39.7%; M23: 45.2%

2018 - Institutional competition: 48.6%; M23: 27.1%

It is concluded that demand is stable and obeys the same standards over the last years, confirming the sedimentation that this course has in the institutional and national panorama

## 6. Resultados

### 6.1. Resultados Académicos

#### 6.1.1. Eficiência formativa.

##### 6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º graduados / No. of graduates	27	40	35
N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*	14	30	31
N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	5	5	1
N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	3	2	1
N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	5	3	2

#### Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

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

N/A

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

N/A

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

A diversidade de perfis à entrada justifica a menor taxa de sucesso nas UCS que envolvem um raciocínio mais matematizado, como seja a Estatística, a Contabilidade e a Gestão Financeira. Nestas UC foram reforçadas as horas tutoriais para facilitar a compreensão destas matérias, bem como uma maior aproximação à realidade empresarial, introduzindo nas UC dinâmicas de interpretação dos resultados e aplicação dos conhecimentos, que aumenta a motivação do estudante pelo reconhecimento da utilidade destas matérias.

Nas softskills – e para além das teorias que continuam a ser ministradas – foram introduzidas metodologias de ensino ativas, como roleplays com atores que simulam situações quotidianas do gestor de recursos humanos, verificando-se também nestas UC uma evolução muito positiva dos resultados dos estudantes.

No que diz respeito à eficiência formativa, os dados mostram que esta tem aumentado, tanto ao nível do número de diplomados, como no tempo necessário para a conclusão do curso. No último ano, cerca de 89% dos estudantes acabaram a licenciatura no tempo inicialmente previsto.

Observando os dados relativos à situação após o 1.º ano da licenciatura, verifica-se que a taxa de inscritos no CE é elevada:

2015: 76,4%

2016: 76,7%

2018: 83,3%

A grande maioria dos estudantes que abandona o CE abandona também o ensino superior (em média 16,1%), havendo uma pequena percentagem que muda de CE na mesma instituição (2,3% em média) ou que muda de instituição (2,8% em média).

Relativamente à avaliação dos estudantes, os dados estatísticos avançados pelo Observatório do Sucesso para o 1.º

*semestre de 2018/2019 dão-nos conta que a licenciatura tem uma taxa de aprovação de 87% após a época normal, com uma nota média de 12,8 e com um desvio padrão de 3,75. Estes dados demonstram não existirem problemas relevantes do ponto de vista pedagógico neste ciclo de estudos.*

*Observando a média final de curso, verifica-se também um ligeiro aumento nos últimos anos, fruto das alterações a que se fez alusão acima:*

*2015: 12,8*

*2016: 13,2*

*2018: 13,8*

*Daqui se conclui que há uma tendência de melhoria dos resultados dos estudantes, quer se observe a eficiência, quer se olhe para a retenção ou média final de curso.*

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

*The diversity of profiles at the entrance justifies the lower success rate in the UC's that involve a more mathematical approach such as Statistics, Accounting and Financial Management. In these UC's the tutoring hours were reinforced to facilitate the understanding of these subjects, as well as a closer approximation to business reality, introducing in the UC dynamics of data analysis and application of knowledge, which increases the motivation of the student for the recognition of the usefulness of these subjects.*

*In the softskills - and in addition to the theories that continue to be taught - active teaching methodologies have been introduced, such as roleplays with actors that simulate everyday situations of the human resources manager, and there is also a very positive evolution of the students' results.*

*With regard to training efficiency, the data show that this has increased, both in terms of the number of graduates and in the time necessary for the completion of the course. In the last year, about 89% of students finished their degree in the time originally planned.*

*Looking at the data on the situation after the first year of the degree, it is verified that the rate of enrollment in the EC is high:*

*2015: 76.4%*

*2016: 76.7%*

*2018: 83.3%*

*The vast majority of students who leave the EC also leave higher education (16.1% on average), with a small percentage that change from EC in the same institution (2.3% on average) or that changes institutions (2, 8% on average).*

*Regarding the students' evaluation, the statistics provided by the Observatory of Success for the first semester of 2018/2019 show that the degree has an approval rate of 87% after the normal season, with an average grade of 12, 8 and with a standard deviation of 3.75. These data demonstrate that there are no pedagogically relevant problems in this cycle of studies.*

*Looking at the final average of the course, there has also been a slight increase in recent years, as a result of the aforementioned changes:*

*2015: 12.8*

*2016: 13.2*

*2018: 13.8*

*It follows that there is a tendency for improvement in student's outcomes, whether efficiency is observed or whether we observe retention rate or final grades.*

### **6.1.4. Empregabilidade.**

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

*A percentagem de recém-diplomados do curso que se encontravam registados em 2017 no IEFEP como desempregados é de 6,8%. Segundo as estatísticas da DGEEC (2018) entre 2013 e 2016, verificaram-se neste CE 117 diplomados dos quais 8 encontravam-se registados no IEFEP como desempregados percentagem inferior à registada no mesmo ano para desempregados com habilitação de nível superior (8,4 %). No entanto, este reflete uma evolução significativa nos últimos anos. Vejamos as taxas de desemprego no último triénio:*

*2015: 10,1%*

*2018: 6,8% 2016: 7,1%*

*O coordenador do ciclo tem incentivado junto dos alunos finalistas a continuação da sua formação na área através da frequência do 2º ciclo, onde terão a possibilidade, através da aquisição de competências mais avançadas e valorizadas pelo mercado, de melhorarem o seu nível de empregabilidade. O focus tem sido sensibilizar os alunos para a importância de continuarem em processo de desenvolvimento de competências como fator determinante para o seu futuro.*

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

*The percentage of recent graduates of the degree who were registered in 2017 in the IEFEP as unemployed is 6.8%. According to DGEEC statistics (2018), between 2013 and 2016 there were 117 graduates in this EC, of which eight were registered in the IEFEP as unemployed, a percentage lower than that registered in the same year for unemployed with a higher education qualification (8.4%). However, this reflects a significant development in recent years. Let's look at the unemployment rates in the last triennium:*

*2015: 10.1%*

*2016: 7.1%*

*2018: 6.8%*

*The degree coordinator has encouraged the finalist students to continue their training in the area through the 2nd cycle master degree, where they will be able, through the acquisition of more advanced skills and valued by the market, to improve their level of employability. The focus has been to help students to realize the importance of continuing in the process of developing skills as a determining factor for their future.*

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

*Com o intuito de contribuir decisivamente para inserção dos diplomados no mercado de trabalho, a UE dispõe de um Gabinete de Empregabilidade focado na aproximação entre estudantes e empregadores, no sentido de reforçar soft skills e apoiar os candidatos na definição do seu plano de carreira, assegurando a sua preparação para os processos de recrutamento e integração no mercado de trabalho nacional e internacional. Neste âmbito, são organizadas inúmeras atividades:*

- Employability Skills Academy
- Imersão Profissional
- Summer Internship Programme
- LPA
- Employability Job Portal
- Individual Counselling Appointments

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

*To contribute decisively to the integration of graduates in the labor market, the UE has an Employability Office focused on bringing students and employers together in order to reinforce soft skills and support candidates in defining their career plan, ensuring their preparation for the recruitment and integration processes in the national and international labor market. In this context, numerous activities are organized:*

- Employability Skills Academy
- Professional immersion
- Summer Internship Program
- LPA
- Employability Job Portal
- Individual Counseling Appointments
- Employment Opportunity

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

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

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

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers	Observações / Observations
CAPP	Muito Bom	ISCSP	1	N/A
UNIDEMI	Muito Bom	UNL	1	N/A
CINEIC	Excelente	UC	1	N/A
CIEO	Muito Bom	Universidade do Algarve	1	N/A
GOVCOPP	Muito Bom	Universidade de Aveiro	1	N/A

### Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

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

<https://a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/98851fbf-5e09-f26f-b259-5c17c58a4569>

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

<https://a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/98851fbf-5e09-f26f-b259-5c17c58a4569>

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

*Com o intuito de contribuir decisivamente para inserção dos diplomados no mercado de trabalho, a UE dispõe de um Gabinete de Empregabilidade focado na aproximação entre estudantes e empregadores, no sentido de reforçar soft skills e apoiar os candidatos na definição do seu plano de carreira, assegurando a sua preparação para os processos de recrutamento e integração no mercado de trabalho nacional e internacional. Neste âmbito, são organizadas inúmeras atividades:*

- Employability Skills Academy
- Imersão Profissional
- Summer Internship Programme
- LPA

- Employability Job Portal
- Individual Counselling Appointments

**6.2.4. Technological and artistic development activities, services to the community and advanced training in the fundamental scientific area(s) of the study programme, and their real contribution to the national, regional or local development, the scientific culture and the cultural, sports or artistic activity.**

*To contribute decisively to the integration of graduates in the labor market, the UE has an Employability Office focused on bringing students and employers together in order to reinforce soft skills and support candidates in defining their career plan, ensuring their preparation for the recruitment and integration processes in the national and international labor market. In this context, numerous activities are organized:*

- Employability Skills Academy
- Professional immersion
- Summer Internship Program
- LPA
- Employability Job Portal
- Individual Counseling Appointments
- Employment Opportunity

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

*-Projetos de Investigação:*

- \*O modelo de trocas da escolha intertemporal.: PTDC/MHC-PCN/3805/2012;
- \*Strengthening Entrepreneurial Sparks: Erasmus+ 2016-1-TR01-KA205-033056;

*Financiamento interno:*

- \*Organizational Learning Profiles;
- \*How Digital Technologies Transformation is changing Knowledge Spillover Mechanisms and Social Media Engagement within Regional Innovation Systems?;
- \*Modelação e Simulação na Educação em Gestão e Empreendedorismo;
- \*Towards an Advancing State-of-the-Art Methodology to Diagnose and Improve Business Models;
- \*Intertemporal Decisions by Children and their Parents.

*-Organização de conferências internacionais:*

- \*3.ª Ed. ICIEMC (<https://bit.ly/2PBTzRF>);
- \*18ª Conference Human Resources Development Research and Practice across Europe (<https://bit.ly/2PBqlwD>).

*-Produção científica:*

*O número de artigos científicos publicados em revistas indexadas na WOS/Scopus tem vindo a aumentar significativamente: 2012: 25; 2013: 36; 2014: 38; 2015: 39; 2016: 39; 2017: 64.*

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

*Research Projects:*

- \* The model of

*Projects with internal financing:*

- \* Organizational Learning Profiles;
- \* How Digital Technologies Transformation is changing Knowledge Spillover Mechanisms and Social Media Engagement within Regional Innovation Systems?;
- \* Modeling and Simulation in Education in Management and Entrepreneurship;
- \* Towards an Advancing State-of-the-Art Methodology to Diagnose and Improve Business Models;
- \* Intertemporal Decisions by Children and their Parents.

*-Organization of international conferences:*

- \*3rd Ed. ICE MC (<https://bit.ly/2PBTzRF>);
- \* 18th Conference Human Resources Development Research and Practice across Europe (<https://bit.ly/2PBqlwD>).

*-Scientific production:*

*The number of scientific papers published in WOS / Scopus indexed journals has been increasing significantly: 2012: 25; 2013: 36; 2014: 38; 2015: 39; 2016: 39; 2017: 64.*

**6.3. Nível de internacionalização.**

**6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes**

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

	%
Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme	27
Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programmes (in)	5

Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programmes (out)	2
Docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Foreign teaching staff, including those in mobility (in)	0
Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Teaching staff mobility in the scientific area of the study (out).	0

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

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

*A universidade desenvolve parcerias internacionais a dois níveis: investigação e mobilidade.*

*-Investigação: destaca-se a participação no projeto Sparks: projeto que pretende incentivar diferentes formas de empreendedorismo entre os jovens, incluindo o empreendedorismo social. É financiado pelo programa Erasmus + e liderado pela ATO - Câmara de Comércio de Ancara. O projeto é uma parceria de três universidades: a Universidade de Florença, em Itália, a Ankara Yıldırım Beyazıt University, na Turquia, e a Universidade Europeia, em Portugal.*

*-Mobilidade: a UE participa nos Programas Erasmus e Garcilaso.*

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

*The university develops international partnerships at two levels: research and mobility.*

*-Investigation: highlights the participation in the project Sparks: project that aims to encourage different forms of entrepreneurship among young people, including social entrepreneurship. It is funded by the Erasmus + program and led by the ATO - Ankara Chamber of Commerce. The project is a partnership of three universities: the University of Florence in Italy, Ankara Yıldırım Beyazıt University in Turkey, and the European University in Portugal.*

*- Mobility: the EU participates in the Erasmus and Garcilaso Programs.*

### 6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

#### 6.4.Eventual informação adicional sobre resultados.

N/A

#### 6.4.Eventual additional information on results.

N/A

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

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

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

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

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

Não

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

[https://www.europeia.pt/content/files/manual\\_qualidade.pdf](https://www.europeia.pt/content/files/manual_qualidade.pdf)

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

<sem resposta>

### 7.2 Garantia da Qualidade

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

*A Garantia da Qualidade é um princípio fundamental para a Universidade europeia e norteador de toda a sua atividade, que se encontra consagrado nos seus estatutos, numa cultura de qualidade permanente e na sua política da Qualidade.*

*A melhoria contínua e a qualidade dos processos são princípios inerentes a todas as atividades desenvolvidas na Universidade Europeia. Para o desenvolvimento eficaz desta abordagem, a gestão de topo da Universidade compromete-se a:*

- *Proporcionar formação a todos os colaboradores, de acordo com as funções desempenhadas, facilitando os conhecimentos necessários para o alcance da excelência no seu desempenho;*
- *Garantir a qualidade dos seus ciclos de estudos e promover uma cultura de qualidade na sua atividade de ensino e de investigação;*
- *Proceder à avaliação periódica dos seus ciclos de estudos, nomeadamente:*
  - \* *À qualificação e a competência necessárias ao desempenho das funções por parte dos docentes;*
  - \* *À adequação dos recursos didáticos e pedagógicos disponíveis para cada um dos ciclos de estudos em funcionamento;*
- *Estabelecer mecanismos de avaliação apropriados, instaurando uma cultura organizacional que procura a participação de toda a comunidade académica nos processos de melhoria contínua e nos padrões da qualidade da Instituição, com o objetivo de tornar a avaliação num processo natural e comum a toda a atividade desenvolvida;*
- *Incentivar práticas de voluntariado e de responsabilidade social, promovendo os valores indispensáveis ao exercício da cidadania e da vida profissional;*
- *Assegurar o estabelecimento de parcerias nacionais e internacionais, estimulando a mobilidade e a empregabilidade e respondendo às necessidades dos estudantes e sociedade em geral;*
- *Cumprir todos os requisitos legais, regulamentares e normativos;*
- *Garantir que a política da qualidade é comunicada a todos os membros da Instituição, promovendo o cumprimento dos compromissos estabelecidos.*
- *A política de qualidade da Universidade Europeia espelhada na sua missão e visão, encontra-se refletida no seu plano estratégico e especifica os planos de Ação a executar, metodologias a seguir, objetivos a atingir, elementos a monitorizar, calendarização e definição de responsabilidades dos diferentes intervenientes envolvidos.*

*Esta política consubstancia-se, ao nível dos ciclos de estudos, nos seguintes processos e instrumentos:*

- *Questionário de Avaliação à Docência: distribuído aos estudantes no final do semestre, em que se avalia métodos pedagógicos, comunicação, bibliografia, e-learning e apoio aos alunos;*
- *Balanço do Semestre Letivo: produzido por todos os docentes, faz a análise da assiduidade dos estudantes, taxas de aprovação, análise qualitativa dos resultados e sugestões de melhoria;*
- *Auditoria ao e-learning: avalia a colocação do material pedagógico e a interação entre docente e estudantes;*
- *Indicadores de Desempenho: analisa o Aproveitamento Estudantes, Absentismo Docentes e Empregabilidade;*
- *Reunião de Avaliação do Semestre Letivo: entre Coordenador de CE e Delegado de Turma. Avalia-se desempenho dos docentes, conteúdos programáticos e sua articulação e projeta-se o semestre seguinte;*
- *Análise dos Livros de Sumários: realizada pelo Coordenador de CE;*
- *Relatório de Produção Científica: entregue pelos docentes no final de cada ano, listando outputs relevantes de produção científica e compromisso organizacional.*

*A avaliação do corpo docente é feita com base nas seguintes dimensões e indicadores:*

- *Ensino: Avaliação da docência, Dinamização do e-learning, Ações de formação, Organização de visita de estudo ou palestras, Mobilidade Internacional, Reuniões de Coordenação e Grupos de Trabalho, Conselho Científico e Pedagógico, Realização de Tutorias;*
- *Produção Científica: Produção de Artigos, Livros e Capítulos, Editor e Referee, investigação, Patentes, Prémios Científicos;*
- *Compromisso Organizacional: Orador em eventos externos, Organização de eventos, Participação em ações de formação, Atividades com a Comunidade.*

*A análise dos resultados obtidos é feita em reuniões de coordenação científica e pedagógica do CE, onde se discutem as estratégias de melhoria dos resultados. São complementadas com reuniões Individuais, tidas com os docentes que apresentam insuficiências em determinadas rubricas, construindo-se um plano de melhorias na prestação pedagógica, acompanhado pelo Coordenador de CE.*

*O desenvolvimento de competências dos docentes é realizado através de:*

- *Formação de Docentes: PowerPoint, E-learning, Modelo Pedagógico e Estratégias de Avaliação;*
- *Formação Online, através do Grupo Laureate: Professores Laureate no Século XXI, Aprendizagem Cooperativa, Aprendizagem baseada em Problemas, Estudo de Caso, Aprendizagem orientada a Projetos, Ensino Centrado no Aluno, Ferramentas de Aprendizagem, Ferramentas de Avaliação, Ferramentas Tecnológicas;*
- *Patrocínio do Doutoramento;*
- *Patrocínio de comunicações em conferências;*
- *Programas de Mobilidade de Docentes;*
- *Integração em centros e redes de investigação.*

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

*Quality Assurance is a fundamental principle for the Universidade Europeia and guiding all its activity, which is enshrined in its statutes, a culture of permanent quality and its quality policy.*

*The continuous improvement and quality of the processes are principles inherent in all the activities developed at the Universidade Europeia. For the effective development of this approach, the University's top management commits itself to:*

- *Provide training to all employees, according to the functions performed, facilitating the knowledge necessary to achieve excellence in their performance;*
- *Guarantee the quality of their degrees and promote a culture of quality in their teaching and research activity;*
- *To carry out periodic evaluation of their study cycles, namely:*
  - \* *The qualification and competence necessary for the performance of the functions by the faculty staff;*

- \* *The suitability of the didactic and pedagogical resources available for each of the degrees in operation;*
- *Establish appropriate evaluation mechanisms, instituting an organizational culture that seeks the participation of the entire academic community in the processes of continuous improvement and in the quality standards of the Institution, with the objective of making the evaluation a natural process and common to all the developed activity;*
- *Encourage volunteering and social responsibility practices, promoting values that are essential to the exercise of citizenship and professional life;*
- *Ensure the establishment of national and international partnerships, stimulating mobility and employability and replying to the needs of students and society;*
- *Comply with all legal, regulatory and regulatory requirements;*
- *Ensure that quality policy is communicated to all members of the Institution, promoting compliance with established commitments.*
- *The quality policy of the Universidade Europeia, emulated in its mission and vision, is reflected in its strategic plan and specifies the action plans to be implemented, the methodologies to be followed, the objectives to be achieved, the elements to be monitored, the timetable and the definition of the responsibilities of the involved.*

*The evaluation of the system is based on the following dimensions and indicators:*

- *Teaching: Teaching Evaluation, eLearning enhancement, Participation in training initiatives, Organization of field trips or seminars, International Mobility, Participation in Coordination Meetings and Work Groups, Scientific and Pedagogical Council, Carrying out of Tutorials;*
- *Scientific Output: Production of Articles, Books and Chapters, Editor and Referee, Research Projects, Patents, Scientific Prizes;*
- *Organizational Commitment: Speaker at external events, Organization of events, Participation in training initiatives, Activities with the Community.*

*The instruments used for the carrying out of this evaluation are the following:*

- *Lecturer Evaluation Questionnaire: distributed among the students at the end of the semester, in which the pedagogical methods, communication, bibliography, eLearning and support to students are assessed;*
- *Academic Semester Review: produced by all the lecturers, analyses students' attendance record, pass rates, qualitative analysis of the results and improvement suggestions;*
- *eLearning Auditing: assessing the placement of pedagogical material and the interaction between the lecturer and students;*
- *Performance Indicator: analysis of Students' Performance, Lecturers' Absenteeism and Employability;*
- *Evaluation Meeting for the Academic Semester: between the EC Coordinator and the Class Delegate. Assessing the lecturers' performance, program contents and its relevance and the following semester is projected;*
- *Analysis of Summary Pages: carried out by the EC Coordinator;*
- *Scientific Output Report: handed in by the lecturers at the end of each year, listing relevant scientific outputs and organizational commitments;*

*The analysis of the results obtained is made in scientific and pedagogical coordination meetings of the EC, where strategies are discussed to improve the results. They are complemented by Individual meetings, made with the lecturers that present shortcomings in given items, constructing an improvement plan for their pedagogical performance, accompanied by the EC Coordinator.*

*The development of lecturers' competences is carried out through:*

- *Lecturer Training: PowerPoint, E-learning, Pedagogical Model and Evaluation Strategies;*
- *Online Training, through the Laureate Group: Laureate Lecturers in the XXI Century, Cooperative Learning, Learning based on Problems, Case Study, Learning geared to Projects, Teaching Centered on the Student, Learning Tools, Evaluation Tools, Technological Tools;*
- *Sponsoring the Ph.D.;*
- *Sponsoring communication in conferences;*
- *Mobility Programs for Lecturers;*
- *Integration in research centers and networks.*

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

*Vice-Reitora: Prof. Doutora Diana Dias*  
*Gestora da Qualidade: Eng.ª Catarina Augusto*  
*Quality Assurance Specialist: Dr. Nuno Carvalho*

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

*Vice-Rector: Prof. Doutora Diana Dias*  
*Quality Manager: Eng.ª Catarina Augusto*  
*Quality Assurance Specialist: Dr. Nuno Carvalho*

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

*A avaliação do corpo docente é feita com base nas seguintes dimensões: a) ensino; b) produção científica; c) compromisso organizacional.*

*Na vertente de ensino da atividade docente:*

- a) *Leção das unidades curriculares que os estudantes avaliaram;*
- b) *Formalidades da atividade de ensino;*

*c) Conteúdos pedagógicos.*

*Na vertente de Produção Científica:*

*a) Critério publicações;*

*b) Critério organização de conferências e projetos;*

*c) Critério reconhecimento, avalia o reconhecimento externo do docente.*

*Na vertente de compromisso organizacional da atividade docente:*

*a) Critério inovação;*

*b) Critério comissões e formações;*

*c) Critério relações com o exterior.*

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

*The evaluation of the faculty staff is made based on the following dimensions: a) teaching; b) scientific production; c) organizational commitment.*

*In the teaching aspect of the teaching activity:*

*a) Teaching of the subjects, which students evaluated;*

*b) Formalities of the teaching activity;*

*c) Pedagogical contents.*

*In the scientific production area:*

*a) Publications;*

*b) Organization of conferences and projects;*

*c) Recognition;*

*In the organizational commitment dimension:*

*a) Innovation;*

*b) Commissions and training;*

*c) External relations.*

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

[https://www.europeia.pt/content/files/regulamento\\_avaliacao\\_desempenho\\_docentes\\_2.pdf](https://www.europeia.pt/content/files/regulamento_avaliacao_desempenho_docentes_2.pdf)

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

*O Modelo de avaliação de desempenho é um modelo realizado por objetivos. Cada colaborador define os seus objetivos no início de cada ano civil e identifica necessidades de formação e desenvolvimento profissional. Os objetivos são definidos em formato cascata, desde a organização, para o departamento e finalmente para o indivíduo. Adicionalmente é definido o Plano de Desenvolvimento Profissional em que o indivíduo identifica as suas perspetivas de desenvolvimento de carreira e necessidades de desenvolvimento de competências e de conhecimento que por sua vez vão originar o seu plano de formação de competências e de desenvolvimento para esse ano. Ao longo do ano, os objetivos são monitorizados havendo duas fases formais de autoavaliação e feedback. No final do ano é feita a avaliação dos resultados obtidos após reuniões presenciais entre o colaborador e o seu manager, onde são discutidas as metas atingidas e os pontos de melhoria.*

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

*Our Performance evaluation model is a model by goals. Each employee defines their goals at the beginning of each calendar year and identifies training and professional development opportunities. The objectives are defined in a cascade down format, from the organization to the department and finally to the individual goals. In addition, the Professional Development Plan has also defined in which the individual identifies his/her career development prospects and development needs of skills and knowledge that will originate his plan of training of skills and development for that year. Along the year, the defined objectives are monitored, taking two formal phases of self-assessment and feedback. At the end of the year, there is an evaluation of the results after meetings held between the employee and his/her manager, where they discuss the achieved results and improvement points.*

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

*A informação pública sobre este Ciclo de Estudos é prestada através:*

*-Página institucional da Universidade Europeia, onde constam a brochura, plano de estudos, horário de funcionamento, regulamentos de funcionamento, provas de acesso e relatórios da A3ES;*

*-Portal do Estudante, onde constam todas as informações de carácter administrativo para os estudantes;*

*-Realização do “Open Day”, onde os futuros alunos têm oportunidade de ficarem a conhecer as licenciaturas e os mestrados que são lecionados na Universidade Europeia;*

*-Realização do “Welcome day”, que visa apresentar a estrutura académica, práticas e regulamentos aos novos alunos.*

*As políticas de promoção institucional são:*

*-Visitas a escolas secundárias durante o ano letivo;*

*-Presença em feiras da área da educação (Portugal e Brasil);*

*-Uso de ferramentas digitais de divulgação, com enfoque no mercado português, brasileiro, angolano e europeu.*

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

*Public information on this program is provided through:*

*- Institutional page of the Universidade Europeia, which includes the brochure, syllabus, working hours, operating regulations and A3ES reports;*

*-Portal of the Student, where all administrative information for students is included;*

*-Open Day, where future students have the opportunity to know the bachelor and master`s degrees taught at the*

*Universidade Europeia;*

*-Welcome day, which aims to present the academic structure, practices, and regulations to new students.*

*Institutional promotion policies are:*

*-Visits to secondary schools during the school year;*

*-Presence in fairs in the area of education (Portugal and Brazil);*

*-Using digital dissemination tools, focusing on the Portuguese, Brazilian, Angolan and European market.*

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

*São utilizadas 2 vias de avaliação/acreditação da instituição:*

*-LEAF: um sistema de rating de qualidade que avalia e compara as instituições da rede Laureate, com uma metodologia que mimetiza a metodologia do QS Stars (Quacquarelli Symonds), com alguns ajustamentos ao Modelo Académico da Laureate, e que foi desenvolvido para a rede pela QS Intelligence Unit. Todas as instituições Laureate são avaliadas por este sistema numa base anual.*

*-Certificação BCorp: certificação emitida pelo B Lab, entidade independente e sem fins lucrativos, e atribuída a entidades que preenchem padrões de sustentabilidade social e de performance ambiental, padrões de responsabilidade e transparência para com todos os seus públicos. A Universidade Europeia e o IADE-U são entidades certificadas desde 2015.*

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

*-LEAF: a quality rating system that evaluates and compares the Laureate network institutions, with a methodology that mimics the methodology of QS Stars (Quacquarelli Symonds), with some adjustments to the Laureate Academic Model, which was developed for the network by the QS Intelligence Unit. All Laureate institutions are evaluated by this system on an annual basis.*

*-Certification BCorp: Certification issued by B Lab, an independent and non-profit entity, and attributed to entities that meet social sustainability and environmental performance standards, standards of accountability and transparency towards all its stakeholders. The Universidade Europeia and IADE-U have been certified since 2015.*

## **8. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria**

### **8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos**

#### **8.1.1.Pontos fortes**

*- Experiência da instituição na lecionação da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, sendo o estabelecimento de ensino superior mais antigo em Portugal a lecionar este grau (com origem no ISLA, o curso com cinco anos foi reconhecido com a designação de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho);*

*- Corpo Docente equilibrado: muitos dos professores do curso contam com considerável experiência de investigação, mesclados com profissionais de elevada craveira profissional. No entanto, a instituição tem apostado no recrutamento de novos docentes, com boas qualificações académicas e experiência de investigação.*

*- Excelente relacionamento e proximidade entre estudantes do CE e respetivos docentes e coordenação;*

*-Modelo pedagógico do CE apostado na inovação, no desenvolvimento de competências específicas e transversais e na lecionação de algumas UC diferenciadoras.*

*-Abordagem didática focaliza-se nos processos aprendizagem para o desenvolvimento competências, adequados a várias atividades profissionais.*

*-O trabalho final de curso pode ter vários formatos, entre os quais um estágio, que muito atrai os alunos desejosos de entrar no mercado de trabalho nesta área. Seja qual for o formato, o acompanhamento dado pelo orientador tem uma periodicidade semanal, o que contribui para a eficiência formativa apresentada.*

*-Estrutura de coordenação científica e pedagógica que, para além do coordenador do ciclo de estudos, conta com a colaboração de docentes que agilizam a empregabilidade, a internacionalização e o aprofundamento do modelo pedagógico. Conta também com um Gestor Académico especializado, para atender às necessidades específicas deste CE. Excelente relacionamento e proximidade entre estudantes do CE e respetivos docentes e coordenação.*

*-Articulação e proximidade entre a comunidade académica (estudantes e docentes) e o meio empresarial. Elevado dinamismo da FCSE na preparação e execução de atividades curriculares e extracurriculares, o que tem melhorado significativamente a experiência pedagógica e resultados dos estudantes. As empresas que acolhem estagiários têm-se mostrado muito satisfeitas com o trabalho dos mesmos, não sendo raros os casos de estudantes ficam a trabalhar nessas empresas.*

*-As instalações, equipamentos, bibliografia, software e hardware são adequados à lecionação e ao projeto pedagógico da FCSE. Estudantes têm acesso aos meios utilizados no meio profissional, através de protocolos com instituições de referência na área e através dos laboratórios criados para o efeito. O staff da instituição é muito disponível para apoiar os estudantes.*

*-Excelentes resultados ao nível da empregabilidade dos diplomados e no que respeita à taxa de aprovação e de conclusão do grau;*

*-Disponibilidade de oferta formativa entre regime diurno e pós-laboral, permitindo atrair diferentes perfis de estudantes;*

*-Compromisso da Instituição no apoio à empregabilidade dos estudantes e no apoio a investigação dos docentes.*

#### **8.1.1.Strengths**

*- Experience of the institution in the teaching of the Degree in Human Resource Management, being the oldest higher education institution in Portugal to teach this field (with origin in ISLA, the course with five years was recognized with*

*the title of Degree in Management of Resources Human and Work Psychology);*

- *Balanced teaching staff: many of the course's teachers have considerable research experience, mixed with highly professional professionals. However, the institution has bet on the recruitment of new teachers, with good academic qualifications and research experience.*
- *Excellent relationship and proximity between CE students and their teachers and coordination;*
- *Educational model of the EC focused on innovation, on the development of specific and transversal competences and on the teaching of some differentiating UCs.*
- *About didactic focuses on the processes learning for the development of skills, suitable for various professional activities.*
- *The final course work can have several formats, including a internship, which very attracts students willing to enter the job market in this area. Whatever the format, the guidance provided by the advisor has a weekly frequency, which contributes to the formative efficiency presented.*
- *Structure of scientific and pedagogical coordination that, in addition to the coordinator of the study cycle, counts with the collaboration of teachers who accelerate the employability, the internationalization and the deepening of the pedagogical model. It also has a specialized Academic Manager to meet the specific needs of this CE. Excellent relationship and proximity between students and their teachers and coordinator.*
- *Articulation and closeness between the academic community (students and teachers) and the business environment. High dynamism of the Faculty in the preparation and execution of curricular and extracurricular activities, which has significantly improved the pedagogical experience and students' results. Companies that host interns have been very satisfied with their work, and it is not uncommon for students to work in these companies.*
- *The facilities, equipment, bibliography, software and hardware are adequate to the teaching and pedagogical project of the FCSE. Students have access to the means used in the professional environment, through protocols with institutions of reference in the area and through laboratories created for this purpose. The staff of the institution is very available to support the students.*
- *Excellent results in the employability of the graduates and as regards the rate of approval and completion of the degree;*
- *Availability of training between diurnal and post-work, allowing to attract different profiles of students;*
- *Institution's commitment to supporting student employability and supporting teacher research.*

### 8.1.2.Pontos fracos

- *O facto de a Universidade Europeia ser uma marca recente, ainda sem elevada notoriedade de mercado;*
- *O número de estudantes internacionais tem vindo a crescer, embora sem corresponder a um número desejável;*
- *Crescente mobilidade internacional de estudantes nacionais do regime diurno, mas ainda pouco expressiva (os alunos em regime pós-laboral, na sua maioria, encontram-se empregados e, por tal, impossibilitados de se candidatarem a mobilidade durante um semestre);*
- *Plano de estudo a necessitar de ajustamento pontual;*
- *Considerável aumento do número de estudantes a optar pela modalidade de estágio curricular em comparação com a modalidade trabalho/projeto final de curso, embora se considere que deva crescer mais;*
- *Necessidade de sedimentar alguns processos internos, nomeadamente o inquérito aos diplomados e às entidades empregadoras e o Observatório do Sucesso;*
- *Necessidade de sedimentar o novo modelo de organização dos Serviços Académicos, que ainda não consegue dar resposta total às solicitações dos estudantes e docentes;*
- *Falta de estruturação da carreira académica, o que pode influenciar os resultados científicos e pedagógicos obtidos pelos docentes.*

### 8.1.2.Weaknesses

- *The fact that the European University is a recent brand, still without high market notoriety;*
- *The number of international students has been growing, although not yet corresponding to a desirable number;*
- *Growing international mobility of national students of the daytime regime, but still not very expressive (majority of post-employment students, are employed and, therefore, unable to apply for International mobility during a semester);*
- *Study plan in need of a minor adjustment;*
- *Considerable increase in the number of students opting for the modality of curricular internship in comparison to the option of work / final project of course, although it is considered that it should grow more;*
- *The need to consolidate some internal processes, namely the survey of graduates and employers and the Observatory of Employment Success;*
- *The need to consolidate the new model of the Academic Services organization, which still can not fully respond to requests from students and teachers;*
- *Faculty academic career needs to be reformulated, which may influence the scientific and pedagogical results obtained by the teachers.*

### 8.1.3.Oportunidades

- *A notoriedade externa crescente quer da Universidade quer do próprio CE.*
- *A função Gestão de Recursos Humanos em contexto organizacional a revelar sinais muito positivos de valorização no período pós-crise económica e financeira de Portugal (2010-15), acompanhando a recuperação da economia, o que tem levado ao surgimento no mercado de maior procura por profissionais de recursos humanos com formação de nível superior;*
- *Redução do estereótipo de género na função RH;*
- *Crescimento da economia portuguesa (PIB) com consequências no aumento do rendimento médio das famílias, o que permitirá suportar melhor os encargos relativos a propinas dos estudantes;*
- *A não existência de vagas por preencher nos estabelecimentos de ensino superior público na região de Lisboa para o grau de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, bem como na sua tendência anual de subida das médias*

*mínimas de acesso;*

*-Desenvolvimento do elearning enquanto método pedagógico e estratégia de ensino.*

### **8.1.3.Opportunities**

*-The increasing external notoriety of both the University and the Degree itself.*

*-The Human Resources Management function in organizational context revealing very positive signs of appreciation in the post-economic and financial crisis of Portugal (2010-15), accompanying the recovery of the economy, which has led to the emergence in the market of greater demand by human resources professionals with higher education;*

*-Reduction of the gender stereotype in the HR function;*

*- Growth of the Portuguese economy (GDP) with consequences on the increase of the average income of the families, which will allow to better support the charges related to student fees;*

*-The absence of vacancies to be filled in public higher education institutions in the Lisbon region for the degree of Degree in Human Resources Management, as well as in its annual tendency to increase the minimum means of access;*

*-Development of elearning as a pedagogical method and teaching strategy.*

### **8.1.4.Constrangimentos**

*-Crise demográfica, em geral na Europa e em particular em Portugal (envelhecimento populacional significativo), o que poderá conduzir a redução da procura do ensino superior por jovens;*

*-Taxa de insucesso escolar nacional ainda elevada (abandono precoce dos estudos por jovens antes da conclusão do ensino secundário);*

*-A Universidade Europeia caracteriza-se por elevados padrões éticos de rigor e de profissionalismo, mas está inserida num setor de atividade em que a reputação do setor privado é inferior à do setor público;*

*-Possíveis movimentos de fusões a curto e médio prazo entre instituições de ensino superior privado;*

*-Outras ofertas de ensino mais atrativas em termos de preço.*

### **8.1.4.Threats**

*- Demographic decline, generally in Europe and in particular in Portugal (significant aging population), which may lead to a reduction in the demand for higher education by young people;*

*- National school failure rate still high (early withdrawal of studies by young people before the end of upper secondary education);*

*-The European University is characterized by high ethical standards of rigor and professionalism, but it is embedded in a sector of activity where the reputation of the private sector is inferior to that of the public sector;*

*-Possible short- and medium-term merger movements between private higher education institutions;*

*-Other institutions offers more attractive in terms of price.*

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

---

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

#### **8.2.1.Ação de melhoria**

*Ligeira alteração do plano de estudos, visando uma abordagem mais orientada e seguindo tendências internacionais*

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

*Minors changes in the curriculum, aiming at a more targeted approach and following international trends*

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

*Prioridade alta, no próximo ano letivo*

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

*High priority, 1 year*

#### **8.1.3.Indicadores de implementação**

*Publicação do plano de estudos em Diário da República*

#### **8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Publication of the curricular structure in Diário da República*

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

#### **8.2.1.Ação de melhoria**

*Reforço da sensibilização dos alunos para realização de estágio curricular como oportunidade de contacto com o mercado de trabalho e com a profissão de técnico de gestão de recursos humanos*

**8.2.1.Improvement measure**

*Reinforcement of the awareness of the students to carry out a curricular internship as an opportunity for contact with the labor market and with the profession of human resources management*

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

*Prioridade alta, no próximo ano letivo*

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

*High priority, 1 year*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Nº de alunos que em cada ano letivo optam por estágio curricular para conclusão do CE*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Nº of students that in each school year opt for curricular internship to complete the degree*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Reforço da ligação entre o meio académico e profissional através de convites a empresas para partilharem experiências, projetos ou práticas de gestão de recursos humanos em sala de aula*

**8.2.1.Improvement measure**

*Strengthening the link between the academic and professional milieu through invitations to companies to share experiences, projects or human resources management practices in the classroom*

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

*Prioridade alta, no próximo ano letivo*

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

*High priority, 1 year*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Nº de representantes de empresas em contexto de sala de aula*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Nº of visits from representatives of companies in classroom context*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Desenvolver a política para o ensino/aprendizagem digital, assente em:*

- *Desenvolvimento de modelo pedagógico para o ensino/aprendizagem digital;*
- *Formação do corpo docente em métodos pedagógicos inovadores e em ferramentas digitais para utilização em sala de aula e em ambiente virtual;*
- *Desenvolvimento de uma equipa de suporte às atividades de ensino/aprendizagem digital e aumento dos recursos tecnológicos disponíveis*
- *Desenvolver experiências piloto em áreas científicas transversais*

**8.2.1.Improvement measure**

*Developing the policy for digital teaching / learning, based on:*

- Development of a pedagogical model for digital teaching / learning;*
- Teacher training in innovative teaching methods and digital tools for use in the classroom and in the virtual environment;*
- Development of a team to support digital teaching/learning activities and increase of available technological resources;*
- Develop pilot experiences in cross-cutting scientific areas;*

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

*Em curso. Prioridade média, a 3 anos*

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

*Ongoing. 3-year average priority*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Percentagem de UC que têm elementos digitais no processo de ensino/aprendizagem*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Percentage of curricular units that have digital elements in the teaching / learning process*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Implementação do Estatuto da Carreira Docente e dos Concursos para a Carreira Docente*

**8.2.1.Improvement measure**

*Implementation of the Statute of the Teaching Career and of the Competitions for the Teaching Career*

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

*Em curso. Prioridade elevada, 1 ano*

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

*Ongoing. High priority, 1 year*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Publicação do Estatuto da Carreira Docente e abertura de concursos para a Carreira Docente*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Publication of the Statute of the Teaching Career and the opening of competitions for the Teaching Career*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Implementação dos questionários relativos à Empregabilidade e Competências dos Diplomados, para envio aos diplomados e entidades empregadoras*

**8.2.1.Improvement measure**

*Implementation of the questionnaires related to the Employability and Competencies of the Diplomates, for sending to the graduates and employers*

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

*Em curso. Prioridade elevada, 1 ano*

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

*Ongoing. High priority, 1 year*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Lançamento do questionário, tratamento dos dados e publicação dos resultados do questionário de Empregabilidade*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Competencies of the questionnaire, data processing and publication of the results of the Employability questionnaire*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Desenvolvimento do Observatório do Sucesso, aprimorando os instrumentos de avaliação e divulgação de informação aos diversos stakeholders*

**8.2.1.Improvement measure**

*Development of the Observatory of Success, improving the instruments for evaluating and disseminating information to various stakeholders*

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

*Em curso. Prioridade elevada, 1 ano*

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

*Ongoing. High priority, 1 year*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Publicação dos resultados relativos ao ano letivo 2018-2019*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Publication of results for the academic year 2018-2019*

**8.2. Proposta de ações de melhoria****8.2.1.Ação de melhoria**

*Lançamento do Centro de Investigação em Business & Law, de modo a sedimentar as práticas de investigação e disponibilizar recursos que incrementem a produção científica da FCES*

**8.2.1.Improvement measure**

*Competencies of the Research Center in Business & Law, in order to sediment the research practices and provide resources that increase the scientific production of the FCES*

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

*Em curso. Prioridade média, a 3 anos*

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

*Ongoing. 3-year average priority*

**8.1.3.Indicadores de implementação**

*Publicação em revistas científicas internacionais com peer-review*

**8.1.3.Implementation indicator(s)**

*Publication in international scientific journals with peer-review*

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

*Por forma a atualizar o plano curricular, visando uma abordagem mais orientada para o objetivo deste CE e seguindo tendências internacionais, propõe-se introduzir as seguintes alterações:*

- 1. A UC Psicologia Diferencial (sem. 3) será substituída por UC Psicologia das Organizações;*
- 2. A UC Racionalização e Produtividade (sem. 4) será substituída por UC Análise e Tratamento de Dados em RH*
- 3. A UC Metodologia das Ciências Sociais passa a denominar-se Ciência, Fontes e Métodos*
- 4. As opcionais passam a ser definidas todos os anos pelo Conselho Científico, em função dos interesses dos estudantes e interesse científico da UC*

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

*To update the curricular plan, aiming at a more focused approach to the objective of this EC and following international trends, it is proposed to introduce the following changes:*

- 1. UC Organization Psychology will replace the UC Differential Psychology (sem. 3);*
- 2. The UC Rationalization and Productivity (sem 4) will be replaced by UC Data Analysis in HR*
- 3. The UC Methodology of Social Sciences is renamed Science, Sources and Methods*
- 4. The options courses are defined annually by the Scientific Council, based on the interests of the students and on the scientific interest for the degree.*

**9.2. Nova estrutura curricular pretendida (apenas os percursos em que são propostas alterações)****9.2. N/A****9.2.1.Ramo, opção, perfil, maior/menor ou outra (se aplicável):**

N/A

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

N/A

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

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Optativos / Optional ECTS*	Observações / Observations
Gestão e Administração	Ges	60	9	N/A
Psicologia	Psi	12	0	N/A
Sociologia	Soc	6	0	N/A
Direito	Dir	24	0	N/A
Desenvolvimento Pessoal	DP	12	0	N/A
Economia	Eco	12	0	N/A
Informática na Óptica do Utilizador	Inf	12	0	N/A
Língua Estrangeira	LE	6	0	N/A
Contabilidade	Cont	6	0	N/A
Enquadramento na Organização	EO	6	0	N/A
Estatística	Est	12	0	N/A
Língua Materna	Ling. Mat	3	0	N/A
<b>(12 Items)</b>		<b>171</b>	<b>9</b>	

**9.3. Plano de estudos****9.3. Plano de estudos - N/A - 1º semestre****9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):**

N/A

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

N/A

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

1º semestre

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

1st semester

**9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito Empresarial	Dir	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Estatística	Est	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Gestão Empresarial	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Psicologia	Psi	semestral	150	56 [T = 42] [TP = 14]	6	
Sistemas Informáticos I	Inf	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Ciências, Fontes e Métodos	DP	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
<b>(6 Items)</b>						

**9.3. Plano de estudos - N/A - 2º semestre****9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***N/A***9.3.1.Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***N/A***9.3.2.Ano/semestre/trimestre curricular:***2º semestre***9.3.2.Curricular year/semester/trimester:***2nd semester***9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito do Trabalho I	Dir	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Economia	Eco	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Gestão de Recursos Humanos	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Sociologia	Soc	semestral	150	56 [T = 42] [TP = 14]	6	
Sistemas Informáticos II	Inf	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Técnicas de Expressão Escrita	Ling.Mat.	semestral	75	28 [TP = 28]	3	

**(6 Items)**

**9.3. Plano de estudos - N/A - 3º semestre****9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***N/A***9.3.1.Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***N/A***9.3.2.Ano/semestre/trimestre curricular:***3º semestre***9.3.2.Curricular year/semester/trimester:***3rd semester***9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito de Trabalho II	Dir	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Contabilidade	Cont	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Psicologia das Organizações	Psi	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Inglês I	Ling.Est.	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Criatividade e Pensamento Crítico	DP	semestral	75	28 [T = 14] [TP = 14]	3	

**(6 Items)**

**9.3. Plano de estudos - N/A - 4º semestre****9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):**

N/A

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

N/A

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

4º semestre

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

4th semester

**9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Direito da Segurança Social	Dir	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão Financeira	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Economia do Trabalho	Eco	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Análise e Tratamento de Dados em RH	Est	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Inglês II	Ling.Est.	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Opcional	Ges	semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	optativa

**(6 Items)****9.3. Plano de estudos - N/A - 5º semestre****9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):**

N/A

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

N/A

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

5º semestre

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

5th semester

**9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Segurança e Higiene no Trabalho	EO	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Liderança e Gestão de Equipas	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão da Formação	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Seleção e Recrutamento	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Ética e Deontologia Profissional	DP	semestral	75	28 [T = 14] [TP = 14]	3	
Opcional	Ges	semestral	75	28 [T = 14] [TP = 14]	3	optativa

**(6 Items)**

**9.3. Plano de estudos - N/A - 6º semestre****9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):***N/A***9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):***N/A***9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:***6º semestre***9.3.2. Curricular year/semester/trimester:***6th semester***9.3.3 Plano de estudos / Study plan**

Unidades Curriculares / Curricular Units	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
Integração de Conhecimentos	Ges	semestral	150	56 [OT = 56]	6	
Estratégia	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Sistemas de Informação de Recursos Humanos	Inf	semestral	150	56 [T = 28] [PL = 28]	6	
Gestão de Remunerações e Recompensas	Ges	semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Competências Comunicacionais	DP	semestral	75	28 [TP = 14] [OT = 14]	3	
Opcional	Ges	semestral	75	28 [TP = 14] [OT = 14]	3	optativa
<b>(6 Items)</b>						

**9.4. Fichas de Unidade Curricular****Anexo II - Análise e Tratamento de Dados em Recursos Humanos****9.4.1.1. Designação da unidade curricular:***Análise e Tratamento de Dados em Recursos Humanos***9.4.1.1. Title of curricular unit:***Data Analysis in Human Resources***9.4.1.2. Sigla da área científica em que se insere:***Gest***9.4.1.3. Duração:***Semestral***9.4.1.4. Horas de trabalho:***150***9.4.1.5. Horas de contacto:***56***9.4.1.6. ECTS:***6***9.4.1.7. Observações:**

*A capacidade em tratar e interpretar dados aplicados à função Recursos Humanos é uma competência de enorme importância para um futuro profissional desta área. As organizações cada vez mais necessitam de profissionais de recursos humanos que saibam, recolher, tratar e interpretar corretamente dados que permitam não só melhorar a eficiência das práticas de gestão de recursos humanos como também ao nível da eficiência organizacional.*

**9.4.1.7.Observations:**

*The ability to treat and interpret data applied to the Human Resources function is a competence of enormous importance for a future professional in this area. Organizations increasingly need human resources professionals who know, how to collect, and correctly to interpret data that not only improves the efficiency of human resource management practices but also organizational efficiency.*

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

*Bruno Rodrigues - 56h*

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

*n/a*

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

*Pretende-se que os alunos, no final da unidade curricular, conheçam as principais técnicas de recolha e de tratamento de dados aplicadas na gestão dos Recursos humanos. Pretende-se ainda que os alunos saibam fazer aplicações de data analytics para estabelecer relações e apontar diferenças dentro da organização (ex., explorar regras de associação entre as características pessoais e os comportamentos no posto de trabalho)*

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

*It is intended that students, at the end of the curricular unit, know the main techniques of data collection and treatment applied in the management of Human Resources. It is also intended that students know how to make data analytics applications to establish relationships and point differences within the organization (eg, to explore rules of association between personal characteristics and behaviors in the workplace)*

**9.4.5.Conteúdos programáticos:**

- *A importância das métricas na função Recursos Humanos como suporte para a tomada de decisões;*
- *Processos de recolha de dados em RH (entrevistas e surveys) ;*
- *Indicadores de Gestão de RH: definições e construção;*
- *O Balanced Scorecard: dimensões e importância.*

**9.4.5.Syllabus:**

*Use metrics to make better HR decisions  
Data collection methods in HR (interviews and surveys);  
HR KPI's: meaning and calculation;  
Use the balanced scorecard to measure financial, customer, process, and people outcomes.*

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

*Os conteúdos programáticos contemplados estão estruturados de modo a irem de encontro aos objetivos específicos da UC, na medida em que abordam os aspetos teóricos que estão na base do conhecimento que se pretende que os estudantes adquiram, juntamente com a aplicabilidade dos mesmos em contexto de trabalho. Aplicabilidade dos conhecimentos terão um foco especial.*

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

*The syllabus is structured to meet the specific objectives of the Curricular Unit, both the theoretical aspects that form the basis of reasoning that students should develop, and their applicability in a professional context.*

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

*A leccionação observará o método expositivo e prático recorrendo a meios audiovisuais e bibliografia. Sempre que a compreensão da matéria o justifique os estudantes serão chamados a participar activamente, designadamente na resolução de exercícios. A avaliação pode ser contínua ou final. A avaliação contínua, na modalidade bipartida, é composta por 2 momentos de avaliação individual: 1) Um Teste Intercalar (50%); 2) Uma Prova Individual Presencial, realizada no final do período lectivo (50%). O estudante fica aprovado se obtiver uma classificação final global não inferior a 10 valores e se em nenhum dos momentos de avaliação obtiver classificação inferior a 8 valores. A avaliação final irão os estudantes que tenham optado por esta modalidade ou aqueles que tenham sido reprovados na avaliação contínua.*

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

*The teaching will be based both the lecture and the practical method. Whenever considerer advantageous, students will be asked to participate actively. This involves exercises tutorials. Assessment can be done continuously or through a final examination, leaving the student to decide from which to choose. Continuous assessment consists of two moments of individual assessment: one in the middle and another at the end of the semester plus using practical exercises on the academic contents. The student is exempted from the final examination and, therefore, approved if she/he obtains a final mark of not less than a mark of 10 on a rank of 20, and if at any time of the evaluation she/he is marked no less than 8 . The final examination will be attended by students who have opted thereon or by those who have failed the continuous assessment.*

**9.4.8.Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.**  
*O método expositivo inicial seguindo por exercícios práticos é o mais indicado para esta UC.*

**9.4.8.Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.**  
*The initial expository method is the most appropriate for this UC followed by a strong practical component with the development of several exercises*

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

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

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

*Pinto, J., Curto, J. (2010). Estatística para a Economia e Gestão, 2ª edição, Lisboa: Sílabo*

*KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. A estratégia em ação: balanced scorecard. Gulf Professional Publishing, 1997.*

## **Anexo II - Psicologia das Organizações**

**9.4.1.1.Designação da unidade curricular:**

*Psicologia das Organizações*

**9.4.1.1.Title of curricular unit:**

*Organizational Psychology*

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

*psi*

**9.4.1.3.Duração:**

*Semestral*

**9.4.1.4.Horas de trabalho:**

*150*

**9.4.1.5.Horas de contacto:**

*56*

**9.4.1.6.ECTS:**

*6*

**9.4.1.7.Observações:**

*A psicologia organizacional é essencialmente a ciência da psicologia aplicada ao trabalho e às organizações, procura estudar os fenómenos psicológicos presentes nas organizações, atuando sobre variáveis individuais, grupais e organizacionais. Trata-se de uma disciplina fundamental para uma licenciatura em Gestão de Recursos Humanos que procura a compreensão sobre as atitudes e comportamentos das pessoas que ocorrem em contexto de trabalho nas organizações.*

**9.4.1.7.Observations:**

*Organizational psychology is essentially the science of psychology applied to work and organizations, it seeks to study the psychological phenomena present in organizations, acting on individual, group and organizational variables. It is a fundamental discipline for a degree in Human Resource Management that seeks to understand the attitudes and behaviors of people that occur in a work context in organizations.*

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

*Silvia Lopes - 56h*

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

*n/a*

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

*A UC PO aborda os princípios fundamentais do comportamento dos indivíduos e dos grupos em contexto organizacional. O objetivo é desenvolver a compreensão crítica dos principais conceitos, teorias e práticas de intervenção, procurando introduzir as bases teóricas da interligação entre os indivíduos, grupos e as organizações, e estabelecer pontes para áreas de trabalho do técnico e do gestor de recursos humanos. No final da UC o aluno deve:*

- *Conhecer as principais influências organizacionais no comportamento individual;*

- *Saber identificar as principais variáveis associadas aos comportamentos individuais e grupais em contexto de trabalho.*
- *Reconhecer os principais desafios e constrangimentos ao comportamento individual em contexto organizacional.*

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

*UC PO addresses the fundamental principles of the behavior of individuals and groups in an organizational context. The objective is to develop a critical understanding of the main concepts, theories and practices of intervention, seeking to introduce the theoretical bases of the interconnection between individuals, groups and organizations, and to establish bridges for the areas of work of the technician and the manager of human resources. At the end of the UC the student should:*

- *Know the main organizational influences on individual behavior;*
- *Know how to identify the main variables associated with individual and group behaviors in the work context.*
- *Recognize the main challenges and constraints to individual behavior in an organizational context.*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

- Conceitos fundamentais em psicologia aplicada ao contexto de trabalho e organizações*
- Os conceitos de Organização e de Trabalho: características, trabalho/emprego, eficácia e eficiência;*
- Elementos da estrutura e do funcionamento organizacional*
- A organização científica do trabalho (teorias organizacionais clássicas);*
- O fator humano nas Organizações (teorias organizacionais comportamentalistas);*
- Motivação e Satisfação-Necessidades: das necessidades básicas às necessidades secundárias;*
- Motivação e Satisfação-Recompensa: desempenho, competências e motivação;*
- Motivação e Satisfação-Propósito: o papel do propósito e do Flow.*

#### 9.4.5. Syllabus:

- Fundamental concepts in psychology applied to the work context and organizations*
- Organization and Work concepts: characteristics, work / employment, effectiveness and efficiency;*
- Elements of organizational structure and functioning*
- The scientific organization of work (classical organizational theories);*
- The human factor in Organizations (behavioral organizational theories);*
- Motivation and Satisfaction-Needs: from basic needs to secondary needs;*
- Motivation and Satisfaction-Reward: performance, skills and motivation;*
- Motivation and Satisfaction-Purpose: the role of purpose and Flow.*

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

*Os conteúdos programáticos contemplados estão estruturados de modo a irem de encontro aos objetivos específicos da UC, na medida em que abordam os aspetos teóricos que estão na base do conhecimento que se pretende que os estudantes adquiram, juntamente com a aplicabilidade dos mesmos em contexto de trabalho.*

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

*The syllabus is structured to meet the specific objectives of the Curricular Unit, both the theoretical aspects that form the basis of reasoning that students should develop, and their applicability in a professional context.*

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

*A leccionação observará preferencialmente o método expositivo recorrendo a meios audiovisuais e bibliografia. Sempre que a compreensão da matéria o justifique os estudantes serão chamados a participar activamente, designadamente na resolução de exercícios, implicando a exploração bibliográfica. A avaliação pode ser contínua ou final. A avaliação contínua, na modalidade bipartida, é composta por 2 momentos de avaliação individual: 1) Um Teste Intercalar (50%); 2) Uma Prova Individual Presencial, realizada no final do período lectivo (50%). O estudante fica aprovado se obtiver uma classificação final global não inferior a 10 valores e se em nenhum dos momentos de avaliação obtiver classificação inferior a 8 valores. A avaliação final irão os estudantes que tenham optado por esta modalidade ou aqueles que tenham sido reprovados na avaliação contínua.*

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

*The teaching will resort preferentially to the lecture method. Whenever considerer advantageous, students will be asked to participate actively. This involves problem-solving and exercises in tutorials. Assessment can be done continuously or through a final examination, leaving the student to decide from which to choose. Continuous assessment consists of two moments of individual assessment: one in the middle and another at the end of the semester plus using practical exercises on the academic contents. The student is exempted from the final examination and, therefore, approved if she/he obtains a final mark of not less than a mark of 10 on a rank of 20, and if at any time of the evaluation she/he is marked no less than 8. The final examination will be attended by students who have opted thereon or by those who have failed the continuous assessment.*

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

*O método expositivo é o mais indicado para esta UC, complementada com a apresentação de estudos ou análise de artigos científicos mostrando estudos empíricos aplicados às organizações*

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

*The expository method is the most suitable for this course, complemented with the presentation of studies or analysis of scientific articles showing empirical studies applied to organizations*

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

*Gonçalves, S. P. (2014). Psicossociologia do trabalho e das organizações: Princípios e práticas. Lisboa, Pactor Editora.*  
*Ferreira, J.M.C., Neves, J., e Caetano, A. (2011). Manual de psicossociologia das organizações. Lisboa: Escolar Edit.*

*Gomes, J., Cunha, M P. & Rego, A. (2006). Comportamento Organizacional e Gestão: 21 Temas e Debates para o Séc. XXI. Lisboa, RH Editora*

**9.5. Fichas curriculares de docente**

---

**Anexo III - Bruno Rodrigues****9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

*Bruno Rodrigues*

**9.5.2. Ficha curricular de docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

**Anexo III - Sílvia Lopes****9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

*Sílvia Lopes*

**9.5.2. Ficha curricular de docente:**

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)