

Gestão de Recursos Humanos

Human Resources Management

Unidade curricular / Curricular Units

1ºano / 1º Semestre / 1st Year / 1st Semester

Métodos Quantitativos	5
Quantitative methods	6
Psicologia Geral	7
General Psychology	8
Psicologia das Organizações.....	9
Organizational Psychology	10
Gestão das Organizações	11
Organization Management	13
Introdução ao Direito.....	15
Introduction to Law	16

1ºano / 2º Semestre / 1st Year / 2nd Semester

Análise e Tratamento de Dados	17
Data Analysis and Processing.....	19
Princípios Gerais de Informática.....	21
General Computer Principles	23
Comportamento Organizacional	25
Organizational behavior	26
Gestão das Pessoas nas Organizações	27
People Management in Organizations	29
Métodos de Investigação em Ciências Sociais	31
Research Methods in Social Sciences.....	33

2ºano / 1º Semestre / 2st Year / 1st Semester

Métodos de Avaliação de Recursos Humanos	35
Human Resources Assessment Methods	36
Concepção e Gestão da Formação.....	37
Training Design and Management	38
Direito do Trabalho I	39
Labor Law I	40
Recrutamento e Selecção.....	41
Recruitment and selection.....	42
Fundamentos de Contabilidade	44
Accounting Fundamentals	46

2ºano / 2º Semestre / 2st Year / 2st Semester

Gestão de Recursos Humanos	48
Human resource Management	49
Direito do Trabalho II.....	50
Labor Law II	51
Gestão da Produção e Operações	52
Production and Operations Management	53
Gestão Estratégica de Compensações	54
Strategic Management of Compensations.....	55
Fundamentos da Economia	56
Fundamentals of Economics.....	57

3ºano / 1º Semestre / 3st Year / 1st Semester

Direito do Trabalho III	58
Labor Law III	60
Fiscalidade	62
Taxation	63
Técnicas de Informação, Comunicação e Negociação	64
Information, Communication and Negotiation Techniques	66
Segurança no Trabalho I.....	68
Safety at work I	69
Projecto de Concepção em Recursos Humanos	71
Human Resources Design Project	72

3ºano / 2º Semestre / 3st Year / 2st Semester

Integração de Recursos Humanos	73
Human Resources Integration	75
Estratégia e Planeamento Empresarial.....	77
Business Strategy and Planning.....	79
Projecto de Desenvolvimento em Recursos Humanos	81
Human Resources Development Project.....	82
Qualidade em Recursos Humanos	
Human Resources Quality	

Métodos Quantitativos

Conteúdos programáticos

Estatística descritiva:

- Introdução. População e amostra. Parâmetros e estatísticas. Variáveis e sua classificação.
- Representação tabular e gráfica de dados univariados e bivariados. Medidas descritivas. Introdução ao SPSS.

Probabilidades:

- Introdução. Experiência aleatória, espaço de resultados e acontecimentos. Probabilidade: definição, interpretações e propriedades. Probabilidade condicionada. Acontecimentos independentes. Teorema de Bayes.

Variáveis aleatórias:

- Introdução. Variáveis aleatórias discretas. Função probabilidade e função de distribuição. Variáveis aleatórias contínuas. Função e distribuição Densidade. Modelos de variáveis aleatórias discretas e variáveis aleatórias contínuas.

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

- No final da unidade curricular,
- os estudantes deverão ser capazes de organizar, resumir, apresentar e realizar uma análise elementar de um conjunto de dados, tirando partido do SPSS para o efeito, calcular probabilidades e resolver problemas envolvendo variáveis aleatórias.

Quantitative methods

Syllabus

Descriptive statistics:

- Introduction. Population and sample. Parameters and statistics. Variables and their classification. Tables and graphics for univariate and bivariate data. Descriptive measures. Introduction to SPSS.

Probabilities:

- Introduction. Random experiment, sample space, and events. Probability: definition, interpretations, and properties. Conditional probability. Independent events. Bayes' theorem.

Random variables:

- Introduction. Discrete random variables. Probability function and distribution function. Continuous random variables. Density function and distribution function. Models of discrete and continuous random variables.

Intended learning outcomes

(knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- By the end of the curricular unit, students should be able to carry out an elementary analysis of a data set, using SPSS, compute probabilities, and solve problems involving random variables.

Psicologia Geral

Conteúdos programáticos

- 1 - Introdução ao estudo da Psicologia
 - 1.1. Uma ciência com muitos rostos
 - 1.2. Campo da Psicologia e suas perspectivas
- 2 - Definição E objeto de estudo da Psicologia
 - 2.1. A cognição
 - 2.1.2 Bases fisiológicas do comportamento
 - 2.2.3. Introdução aos processos psicológicos básicos
 - 2.2. O comportamento Social
 - 2.3. As diferenças Individuais
- 3 - Aplicações da Psicologia como Ciência: áreas e contextos de intervenção
- 4 - O papel do psicólogo na sociedade
- 5 - Direções futuras

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- O objectivo desta Unidade curricular consiste na abordagem introdutória dos conceitos básicos da Psicologia e suas características como ciência diferenciada a propósito da mente e do comportamento.
- As questões teóricas e empíricas com ele relacionada, nomeadamente as metodologias utilizadas na investigação na área da Psicologia, os principais processos como conteúdo básico da Psicologia Geral e sua interacção entre fatores biológicos, sociais e psicológicos na determinação do pensamento, comportamento e emoções.

General Psychology

Syllabus

- 1 - Introduction to the study of Psychology
 - 1.1. A science with many faces
 - 1.2. Psychology field and its perspectives
- 2 - Definition and object of study of Psychology
 - 2.1. The cognition
 - 2.1.2 Physiological basis of behavior
 - 2.2.3. Introduction to basic psychological processes
 - 2.2. Social behavior
 - 2.3. Individual Differences
- 3 - Applications of Psychology as Science: intervention areas and contexts
- 4 - The role of the psychologist in society
- 5 - Future directions

Intended learning outcomes

(knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- The purpose of this course is to introduce the basic concepts of Psychology and its characteristics as a differentiated science in mind and behavior. The theoretical and empirical issues related to it, namely the methodologies used in research in Psychology, the main processes as the basic content of General
- Psychology and their interaction between biological, social and psychological factors in the determination of thought, behavior and emotions.

Psicologia das Organizações

Conteúdos programáticos

Introdução: Natureza, âmbito e objetivos da Psicologia Organizacional;

- 1 - Contributo da Psicologia Organizacional para a Psicologia da Saúde Ocupacional.
- 2 - Processos estruturais e estratégicos:
- 3 - Abordagem histórica das teorias sobre as organizações;
- 4 - Estruturas organizacionais:
- 5 - Formulação e dinâmica da estratégia organizacional.
- 6 - Processos Individuais e Grupais em Contexto Organizacional
- 7 - Cultura e clima organizacional;
- 8 - Comunicação e Aprendizagem organizacional;
- 9 - Inovação, Mudança e desenvolvimento organizacional

Objetivos de aprendizagem

(conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Conhecer a definição, natureza e objeto de estudo da Psicologia Organizacional;
- Clarificar o papel da Psicologia Organizacional no contexto do desenvolvimento humano e organizacional;
- Identificar e caracterizar os principais domínios da Psicologia Organizacional;
- Identificar e caracterizar os conceitos essenciais da Psicologia Organizacional.
- Os/as estudantes serão capazes de desenvolver aptidões e competências em termos do campo de ação da Psicologia Organizacional e do papel do psicólogo organizacional, da dinâmica e processos que ocorrem nas organizações.

Organizational Psychology

Syllabus

Introduction: Nature, scope and objectives of the Organizational Psychology;

- 1 - Contribution of Organizational Psychology for Occupational Health Psychology
 - 2 - Structural and strategic processes;
 - 3 - Historical approach of the theories about organizations;
 - 4 - Organizational structures;
 - 5 - Formulation and dynamic organizational strategy;
 - 6 - Individual and Group Processes in Organizational Context;
 - 7 - Culture and organizational climate;
 - 8 - Organizational communication and learning;
 - 9 - Organizational innovation; Change and development
- Intended learning outcomes

(knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Understand the definition, nature and study object of Organizational Psychology;
- Clarify the role of Organizational Psychology in the context of human and organizational development;
- Identify and characterize the main areas of Organizational Psychology;
- Identify and characterize the essential concepts of Organizational Psychology.
- The students will be able to develop skills and competencies in terms of the Organizational Psychology field of action and the role of organizational psychologist, dynamics and processes occurring in organizations.

Gestão das Organizações

Conteúdos programáticos

1. Introdução à gestão das Organizações
 - As organizações e o seu meio ambiente
 - A gestão e as funções do gestor
 - As abordagens da gestão e sua evolução
2. O planeamento da Organização
 - A análise do envolvente externo
 - A análise do envolvente interno
 - A definição de missão, objetivos e estratégias
3. As estruturas organizacionais
 - As macroestruturas organizacionais
 - As microestruturas organizacionais
 - Critérios de classificação das organizações
4. O controlo da atividade empresarial
 - O processo de controlo
 - As técnicas de controlo
5. As funções da empresa
 - A função comercial e do marketing
 - A função de recursos humanos
 - A função produção e das operações
 - A função financeira
6. A função direção - Instrumentos intangíveis de intervenção na gestão
 - A motivação e a satisfação de necessidades
 - Estilos e tipos de liderança
 - A comunicação e os seus efeitos
 - A cultura organizacional

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- O estudante deverá ficar apto para compreender os papéis do gestor numa organização; Identificar e analisar as variáveis do meio envolvente e a influência que as mesmas têm nas organizações; analisar a interação existente entre as diferentes áreas funcionais da organização; ser capaz de efetuar uma
- análise estratégica à organização; definir e saber empregar os diferentes instrumentos de análise e controlo dos processos organizacionais; recolher, tratar e interpretar informação essencial para a gestão de uma organização.

Organization Management

Syllabus

1. Introduction to the Management of Organizations

Organizations and their environment

The management and the duties of the manager

Management approaches and their evolution

2 The planning of the Organisation

The analysis of the external environment

The analysis of the internal environment

The definition of mission, objectives and strategies

3. the organisational structures

The organizational macro structures

The organizational microstructures

Criteria for the classification of organisations

4 The control of business activity

The control process

The control techniques

5. the functions of the company

The commercial and marketing function

The human resources function

The production and operations function

The financial function

6. Intangible instruments for management intervention

The motivation and satisfaction of needs

Styles and types of leadership

Communication and its effects

The organizational culture

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- The student should be able to understand the roles of a manager in an organization; to identify and analyze the variables of the surrounding environment and the influence that they have in organizations; to
- analyze the existing interaction between the different functional areas of the organization; to make a strategic analysis of the organization; to define and to know how to use the different tools of analysis and control of the

organizational processes; to collect, process and interpret information essential to the

- management of an organization.

Introdução ao Direito

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

Atender-se-á, em particular, à caracterização do sistema jurídico, à indicação e definição das fontes de direito, à interpretação e aplicação da lei e ao definição e caracterização da relação jurídica.

No final do ano lectivo, pretende-se que os Discentes tenham adquirido competências jurídicas básicas, que lhes permitam identificar, qualificar e definir propostas de solução em face de situações concretas. Pretende-se ainda dotar os Discentes das bases jurídicas necessárias às demais unidades curriculares que integram o plano de estudos.

Conteúdos programáticos

O Direito

As Fontes de Direito e Vigência das Normas

Interpretação, Integração e Aplicação da Lei

Instituições de Direito Privado

Noção de Relação Jurídica e de Negócio Jurídico

A Relação Jurídica Obrigacional

A Relação Jurídica Societária

A Relação Jurídica Familiar

Introduction to Law

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

Account shall be taken, in particular, the characterization of the legal system, the indication and definition of the sources of law, the interpretation and application of the law and the definition and characterization of the legal relationship. At the end of the school year, it is intended that the students have acquired basic legal skills, which enable them to identify, qualify and define proposals for solutions in the face of concrete situations. It also aims to provide students the necessary legal basis to other curricular units that integrate the curriculum.

Syllabus

- The Law
- Sources of Law and Term Standards
- Interpretation, Integration and Law Enforcement
- Institutions of Private Law
- Definition of Legal Relations and Business Law
- The Legal Relationship obligatory
- The Legal Corporate Relations
- The Legal Family Relationship

Análise e Tratamento de Dados

Conteúdos programáticos

- Distribuições de probabilidade de variáveis contínuas
- Distribuição exponencial
- Distribuição normal
- Distribuição t-Student
- Intervalos de confiança
- Intervalo de confiança da média
- Intervalo de confiança da diferença de médias
- Intervalo de confiança para a proporção
- Intervalo de confiança para a diferença de proporções
- Intervalo de confiança para a variância
- Intervalo de confiança para a razão de variâncias
- Teste de hipóteses
- Teste do valor da média
- Teste para a comparação de médias
- Teste de proporções
- Teste para a comparação de proporções
- Teste da variância
- Teste para a comparação de variâncias
- Regressão Linear
- Regressão linear simples
- Diagrama de dispersão
- Método dos mínimos quadrado
- Erro padrão de estimativa
- Coeficientes de determinação e correlação

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Apresentação de técnicas de análise e interpretação de dados de uso corrente na investigação empírica
- e no mundo do trabalho. Dotar os alunos de um conjunto de técnicas e métodos estatísticos que
- facilitem a análise e a interpretação da informação. O aluno deverá compreender as distribuições
- teóricas de probabilidade e reconhecer a sua aplicabilidade em casos concretos; compreender o
- significado de intervalos de confiança, testes de hipóteses e regressão linear; desenvolver a aptidão
- para utilizar um conjunto de técnicas e métodos estatísticos que facilitem a análise e a interpretação da
- informação.

Data Analysis and Processing

Syllabus

- Probability distributions of continuous variables
- Exponential distribution
- Normal distribution
- T-Student distribution
- Confidence intervals
- Mean confidence interval
- Confidence interval of the mean difference
- Confidence interval for the proportion
- Confidence interval for the difference in proportions
- Confidence interval for variance
- Confidence interval for the variance ratio
- Test of hypotheses
- Hypothesis testing
- Average value test
- Test for comparing means
- Proportion test
- Test for comparing proportions
- Variance test
- Test for comparison of variances
- Linear regression
- Simple linear regression
- Least squares method
- Standard error of estimate
- Determination and correlation coefficients

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Presentation of data analysis tools and techniques used in empirical investigation and the workplace.
- Provide the students with the statistical methods and tools that allow them an information analysis and interpretation. The student should understand the theoretical probability distributions, and recognize its applicability to real cases; understand the meaning of confidence intervals, tests of hypothesis, and linear regression; develop the ability to use a set of statistical techniques and methods that allow the analysis and interpretation of data.

Princípios Gerais de Informática

Conteúdos programáticos

- Introdução à informática
- Conceitos Gerais
- A utilização das tecnologias de informação no dia-a-dia
- A internet e a informação - sua utilização e potencialidades
- Fontes de informação
- Buscas e recolha de informação relevante
- Windows
- Ambiente de trabalho
- Ficha de Unidade Curricular 2023-24: [12963] Princípios Gerais de Informática 4/13
- Gestão de Ficheiros
- Ferramentas do sistema
- Folhas de cálculo - Ms Excel
- A aplicação - configuração e funcionamento base
- Selecionar, inserir, editar e trabalhar com células
- Folhas de cálculo e operadores base
- Formatação
- Fórmulas e funções
- Gráficos
- Análises avançadas
- Outputs - configuração da folha de cálculo e impressão
- Power Bi
- Gestão do conhecimento e informação
- Instalar o power bi desktop
- Obter dados
- área de trabalho do power bi desktop
- Transformar dados
- Editar colunas
- Criar medidas
- Visualizações
- Inserir cabeçalho
- Segmentação de dados

- Exibir os primeiros números - cartão
- Gráfico de barras
- Proporções ? treemaps
- Tabelas e matrizes
- Gráfico de pizza e rosca
- Gráfico de barras empilhadas
- Mapas ? sistemas de informação geográfica
- Ajustar layout do relatório
- Funções dax

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

São objetivos desta unidade curricular:

- Sensibilizar os alunos para as potencialidades da informática não só como um meio de suporte de atividades e produtividade, mas também como um recurso estratégico que potencie a criação de valor;
- Consolidar noções básicas sobre informática e informação;
- Capacitar os alunos para a utilização eficaz e esclarecida de um computador na concretização de tarefas de acesso e gestão de recursos e na otimização do ambiente suportado;
- Introduzir noções sobre redes de computadores e outros sistemas de partilha de informação;
- Capacitar os alunos para a utilização de aplicativos de produtividade de forma avançada
- Preparar os alunos para a utilização da Internet como um meio expedito de acesso, transmissão e divulgação de informação à escala mundial.

General Computer Principles

Syllabus

- Introduction to informatics
- General Concepts
- The use of information technologies in daily life
- The internet and information - its use and potential
- Information sources
- Searching and collecting relevant information
- Windows
- Workplace
- File Management
- System Tools
- Spreadsheets - Ms Excel
- The application - basic configuration and operation
- Select, insert, edit and work with cells
- Spreadsheets and base operators
- Formatting
- Formulas and functions
- Graphics
- Advanced analytics
- Outputs - spreadsheet configuration and printing
- Ficha de Unidade Curricular 2023-24: [12963] Princípios Gerais de Informática 6/13
- Power Bi
- Knowledge and information management
- Install power bi desktop
- get data
- power bi desktop desktop
- transform data
- edit columns
- create measures
- Views
- insert header
- data segmentation
- Display first numbers - card

- bar chart
- Proportions ? treemaps
- tables and matrices
- Pie and donut chart
- stacked bar chart
- Maps - geographic information systems
- Adjust report layout
- dax functions

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

The objectives of this course:

- Raising awareness on the computer's potential not only as a means of support activities and productivity, but also as a strategic resource that enhances value creation;
- Consolidate basics knowledge of computer science and information;
- To train students for effective use of a computer in management tasks and operations;
- Introduce notions about computer networks and other information-sharing systems;
- To enable students to use productivity applications
- To prepare students for the use of the Internet as an expedient means of access, transmission
- and dissemination of information worldwide

Comportamento Organizacional

Conteúdos programáticos

1. Definição Comportamento Organizacional e de Organizações/Empresas

1.1. Objetivos e desafios do estudo do comportamento organizacional

1.2. As melhores empresas para trabalhar: principais dimensões

2. Ligação pessoa-organização:

2.1. Socialização organizacional

2.2. Contrato psicológico

I. Níveis de análise de intervenção em comportamento organizacional

1. Nível Individual

1.1. Motivação e satisfação dos colaboradores

1.2. Gestão das Emoções, Stresse e Burnout

Nível Grupal

2.1. Liderança

2.2. Gestão de Conflitos

2.3 A comunicação organizacional

Nível Organizacional

3.1. Responsabilidade social corporativa e ética

3.2. Gestão da diversidade cultural nas organizações

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Esta unidade curricular tem como objetivo dotar os alunos de um enquadramento teórico-prático fundamental à compreensão da pessoa e do comportamento humano numa organização. Pretende-se analisar e interpretar as várias técnicas de abordagem do comportamento humano, no sentido de promover a capacidade de compreender as diferentes realidades e, conseqüentemente, compreender as práticas conducentes à melhoria dos contextos.

Organizational behavior

Syllabus

1.1 Background of Organizational Behavior in Organizational Context

1.2 - Objectives of the OB

1.3. Best work places: organizational dimensions

1.3. Fit between person-organization: socialization organization + Psychological contract

Levels of analysis and intervention in organizational behavior

2.1 Individual Level

2.1.1 Motivation

2.1.2 Job satisfaction

2.1.3 Management of Emotion; Stress and Burnout

Group Level

2.2.1 Leadership

2.2.2 Conflict Management

2.2.3 Communication

Organizational Level

2.3.1 Corporate social responsibility

2.3.2. Diversity management in organizations

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- This course aims to give students a theoretical and practical framework to understand the person and the human behaviour in an organization. It is intended to analyze and interpret the various techniques of approaching human behavior, to promote the ability to understand the different realities and therefore understand the practices leading to improvement of contexts.

Gestão das Pessoas nas Organizações

Conteúdos programáticos

Capítulo 1. Introdução à GRH/GP

Conceito

Evolução

Trabalhar com GP

Capítulo 2. Práticas de GRH/GP

Contextualização

Principais Práticas

Outras Práticas

As relações sindicais

Capítulo 3. O desenvolvimento da organização a partir da GP

Influências sobre o comportamento

Comprometimento

Capítulo 4. A Mudança

Breve Contextualização

Tipos de Mudança

O processo de mudança

Reação dos colaboradores à mudança

Comunicação

Capítulo 5. As novas tendências de GRH/GP

E-recruitment

Empowerment

Formação à distância (e-learning)

Outsourcing

Endomarketing

Capítulo 6. Avaliação de Desempenho

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

O programa desenhado para esta disciplina visa obter o seguinte resultado em termos de competências:

- Compreender, definir e avaliar os princípios e procedimentos profissionais da função Gestão de Pessoas; Organização: capacidade de programar, coordenar e controlar, em função dos recursos existentes a execução de trabalhos complexos relativos a objetivos
- pré-definidos; Planeamento: definir objetivos, determinar ações adequadas e respetivos recursos e calendário; Coordenação: estabelecer modos de atuação no tempo e no espaço para a sua equipa de colaboradores e para cada um individualmente, proporcionar os recursos necessários para tal e
- Direção: promover o desempenho dos colaboradores a seu cargo.

People Management in Organizations

Syllabus

Chapter 1: Introduction to Human Resource Management (HRM) / People Management (PM)

Concept

Evolution

Working with GP

Chapter 2. HRM/PM practices

Contextualization

Main Practices

Other Practices

Trade union relations

Chapter 3. The development of the organisation from the PM

Influences on behaviour

Commitment

Chapter 4. The Change

Brief Introduction

Types of Change

The process of change

Employee response to change

Communication

Chapter 5. New trends in HRM/PM

E-recruitment

Empowerment

Distance learning (e-learning)

Outsourcing

Endomarketing

Chapter 6. Performance Evaluation

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students) The program designed for this discipline aims to achieve the following result in terms of skills:

- Understand, define and evaluate the professional principles and procedures of the People Management function; Organization: ability to program, coordinate and control, depending on existing resources, the execution of complex works related to pre-defined objectives;
- Planning: define objectives, determine appropriate actions and respective resources and calendar; Coordination: to establish ways of acting in time and space for your team of employees and for each one individually, providing the necessary resources for this and Direction: promoting the performance of the employees under your responsibility

Métodos de Investigação em Ciências Sociais

Conteúdos programáticos

- Introdução à metodologia
- O método científico
- Estilos de raciocínio
- Falácias
- Abordagens à investigação
- Quantitativa e qualitativa
- Pura/teórica e aplicada
- Transversal e longitudinal
- Validade e ética na investigação
- Validade x Verdade
- Responsabilidade epistémica
- Fraudes em investigação
- O processo de investigação
- Rutura
- Construção
- Verificação
- A pergunta de partida
- Clareza
- Exequibilidade
- Pertinência
- A exploração
- Leitura
- Entrevistas exploratórias
- Citações
- A problemática
- O modelo de análise
- Hipóteses
- Conceitos operatórios e sistémicos
- Recolha e análise de dados
- Definição dos dados pertinentes
- O campo de análise e as unidades de observação
- Instrumentos de recolha e análise

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

Ao final da unidade curricular, os estudantes deverão ser capazes de:

- Aplicar conceitos básicos de filosofia da investigação e raciocínio crítico à realização de trabalhos académicos.
- Diferenciar as várias abordagens de investigação e selecionar a mais adequada ao seu projeto.
- Realizar investigações que gerem resultados válidos de forma ética.
- Desconstruir um projeto de investigação entre as suas diferentes etapas e atos.
- Formular uma pergunta de partida clara, exequível e pertinente.
- Realizar um processo de exploração, adequado ao problema de investigação.
- Definir uma problemática de estudo e expressá-la através de perguntas e/ou hipóteses.
- Selecionar um método de recolha de dados e uma amostra adequados ao problema.
- Selecionar uma estratégia de análise de dados adequada aos objetivos da investigação.

Research Methods in Social Sciences

Syllabus

- Introduction to methodology
- The scientific method
- Styles of reasoning
- Fallacies
- Approaches to research
- Quantitative and qualitative
- Pure/theoretical and applied
- Cross-sectional and longitudinal
- Validity and ethics in research
- Validity x Truth
- Epistemic responsibility
- Fraud in research
- The research process
- Rupture
- Construction
- Verification
- The starting question
- Clarity
- Feasibility
- Relevance
- Exploration
- Reading
- Exploratory Interviews
- Citations
- The problematic
- The analysis model
- Hypotheses
- Operative and systemic concepts
- Data collection and analysis
- Definition of relevant data
- The field of analysis and the observation units

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

By the end of the course unit, the students are expected to be able to:

- Apply basic concepts of research philosophy and critical reasoning to the realization of academic works.
- Differentiate between various research approaches and select the most appropriate for their project.
- Conduct research that generates valid results in an ethical manner.
- Deconstruct a research project between its different stages and acts.
- Formulate a clear, feasible and relevant starting question.
- Carry out a process of exploration that is appropriate to the research problem.
- Define a problematic of study and express it through questions and/or hypotheses.
- Select a sample, data collection technique and analysis methods that are appropriate to their project.

Métodos de Avaliação de Recursos Humanos

Conteúdos programáticos

- 1 - Metodologias de Avaliação de Recursos Humanos e sua integração na Gestão estratégica das organizações
- 2 - A avaliação psicológica: Formas e Contextos
- 3 - O teste psicológico
- 4 - A entrevista
- 5 - A dinâmica de grupos
- 6 - Princípios deontológicos na utilização das técnicas de avaliação psicológica

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Esta unidade curricular tem como objetivo sensibilizar os alunos para a importância das metodologias de avaliação de recursos humanos enquadradas na estratégia organizacional, bem como da utilização de provas psicológicas no âmbito da Gestão de Recursos Humanos, enquanto ferramentas de apoio à tomada de decisão. Pretende-se desenvolver uma perspetiva dinâmica e construtiva do conceito de avaliação psicológica, diferenciando-o do conceito de diagnóstico psicológico, no sentido de permitir aos alunos a construção de um referencial de intervenção no contexto da Gestão de Recursos Humanos.
- Pretende dar a conhecer a diversidade de instrumentos de avaliação, os procedimentos de aplicação e as normas de interpretação dos mesmos.

Human Resources Assessment Methods

Syllabus

- 1 - Human Resources Evaluation Methodologies and their integration in the organizations Strategic Management
- 2 - The Psychological Evaluation : Forms and Contexts
- 3 - The Psychological Test
- 4 - The Interview
- 5 - The Group Dynamics
- 6 - Principles of Professional Conduct in the Use of Techniques of Psychological Assessment

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- This course aims to sensitize students to the importance of using psychological tests as tools to support decision making in human resources management. The aim is to develop a dynamic and constructive concept of assessment, differentiating it from the psychological diagnosis, to allow the construction of a framework of intervention in the context of human resources management.
- It is intended to raise awareness of the diversity of assessment tools, the application procedures and rules of interpretation.

Concepção e Gestão da Formação

Conteúdos programáticos

1. MF1 - Formador: Contextos de Intervenção: Da Importância da Formação para a Gestão à influência da Concepção e Gestão da Formação nas organizações
2. MF2 - Simulação Pedagógica Inicial: A Formação Como Actividade da GRH ¿ Simulações Pedagógicas Iniciais (Autoscopias)
- 3..MF3 - Comunicação e Dinamização de Grupos em Formação: A Formação e a sua ligação a algumas variáveis comportamentais
4. MF4 - Metodologias e Estratégias Pedagógicas: Esboço de uma conceptualização teórico-metodológica
5. MF5 - Operacionalização da Formação: do plano à ação
- 6.MF6 - Recursos Didáticos e Plataformas Colaborativas de Aprendizagem (MF7)
- 7.MF8 - Avaliação das Aprendizagens
- 8.MF9 - Simulação Pedagógica Final

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Dotar os alunos dos principais processos analíticos essenciais à construção de uma perspectiva estratégica e dinâmica das empresas no que concerne à aplicação de uma política integrada de Formação nas organizações;
- Aferir a importância da formação no contexto geral e nos contextos específicos da Gestão desenvolvimental dos Recursos Humanos; Enquadrar a Gestão da Formação nas organizações;
- Contribuir para o desenvolvimento de competências para a sua concepção e implementação;
- Perceber as principais diferenças entre Formação, Ensino e Educação e construir alguns pontos de contacto entre os respectivos sistemas; Desenhar planos embrionários de Gestão de Formação.

Training Design and Management

Syllabus

1. MF1 - Trainer: Intervention Contexts: From the Importance of Training for Management to the influence of the Design and Management of Training in Organizations
2. MF2 - Initial Pedagogical Simulation: Training as a HRM Activity & Initial Pedagogical Simulations (Autoscopy)
- 3..MF3 - Communication and Promotion of Groups in Training: Training and its connection to some behavioral variables
4. MF4 - Pedagogical Methodologies and Strategies: Outline of a theoretical-methodological conceptualization
5. MF5 - Operationalization of Training: from plan to action
- 6.MF6 - Didactic Resources and Collaborative Learning Platforms (MF7
- 7.MF8 - Learning Assessment
- 8.MF9 - Final Pedagogical Simulation

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Equip students with major analytical processes, essential to build a strategic perspective and dynamics of companies regarding the implementation of an integrated policy of Training in organizations;
- Assess the importance of education in general and in the specific context of developmental contexts
- Human Resources Management;
- Framing the Training Management in organizations;
- Contribute to the development of skills for their design and implementation;
- Understand the key differences between Training, Education and Education and build some points of contact between systems;
- Draw basic plans of Management Training.

Direito do Trabalho I

Conteúdos programáticos

- Introdução ao Direito do Trabalho
- As Fontes do Direito do Trabalho
- Contrato de Trabalho e Dever de Informação
- Direitos deveres e garantias das Partes
- Modalidades de contrato de trabalho
- A mobilidade funcional e geográfica
- Duração e organização do tempo de trabalho
- Regime jurídico das férias, feriados e faltas
- A retribuição

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

At the end of the school year, it is intended that the students have acquired basic legal skills, which enable them to identify, qualify and define proposals for solutions in the face of concrete situations.

Labor Law I

Syllabus

- .Introduction to Labour Law
- Sources of Labour Law
- Contract of Work and Duty Information
- Rights duties and guarantees of the Parties
- Modalities of employment contract
- The functional and geographical mobility
- Duration and organization of working time
- Legal status of vacations, holidays and absences
- Retribution

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- At the end of the school year, it is intended that the students have acquired basic legal skills, which enable them to identify, qualify and define proposals for solutions in the face of concrete situations.

Recrutamento e Selecção

Conteúdos programáticos

- Promover a aquisição de competências que permitam compreender a interrelação entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos a fim de planearmos o processo de recrutamento e selecção.
- Adquirir conhecimentos teórico-práticos a nível das diferentes fases do processo de recrutamento e selecção que nos permitam realizar uma abordagem de sucesso.

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

I- ASPECTOS DO RECRUTAMENTO NO SISTEMA DE GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

- 1.1. Evolução;
- 1.2. Definição;
- 1.3. Objetivos;
- 1.4. Razão de ser;
- 1.5. Envolvimento das Organizações e dos Candidatos a Emprego - Os Novos Desafios;
- 1.6. A Dimensão da Oferta e da Procura.

II - PROCESSO E FACTORES DE INFLUÊNCIA

- 2.1. Considerações Prévias do Recrutamento e Selecção;
- 2.2. Processo de Recrutamento;
- 2.3. A Preparação do Processo de Recrutamento;
- 2.4. Atitudes Perante Postos de Trabalho Vagos;
- 2.5. Intervenções do Técnico de Recrutamento;
- 2.6. Políticas de Recrutamento e principais limitações.

III - TÉCNICAS DE SELECÇÃO

- 3.1. A Análise de Cargo;
- 3.2. Perfil Psicoprofissional;
- 3.3. A Elaboração da Carta de Apresentação e do CV: Meandros da sua análise;
- 3.4. Os Testes Psicotécnicos: Vantagens e Limitações da sua utilização;
- 3.5. A Entrevista de Selecção.

IV - O PROCESSO DE SELECÇÃO

- 4.1. O Perfil do Técnico de Recrutamento e Selecção.

V - O PLANEAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

5.1. Modelos de Planeamento

Recruitment and selection

Syllabus

- Promote the development skills to understand the interrelationship between the labor market and human resources market so we plan the recruitment process and selection.
- Promote the theoretical and practical knowledge at the different stages of the recruitment and selection that allow us to performing a successful approach.

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

I - ASPECTS OF RECRUITMENT IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

- 1.1. Evolution;
- 1.2. Definition;
- 1.3. Objectives;
- 1.4. Reason for being;
- 1.5. Involvement of Organizations and Jobseekers - The New Challenges;
- 1.6. The Supply and Demand Dimension.

II - PROCESS AND INFLUENCE FACTORS

- 2.1. Prior Considerations for Recruitment and Selection;
- 2.2. Recruitment process;
- 2.3. Preparation of the Recruitment Process;
- 2.4. Attitudes Toward Vacant Workstations;
- 2.5. Recruitment Technician interventions;
- 2.6. Recruitment policies and main limitations.

III - SELECTION TECHNIQUES

- 3.1. Job Analysis;
- 3.2. Psycho-professional profile;
- 3.3. Elaboration of the Cover Letter and CV: Meanders of its analysis;
- 3.4. Psychotechnical Tests: Advantages and Limitations of its use;

3.5. The Selection Interview.

IV - THE SELECTION PROCESS

4.1. The Recruitment and Selection Technician Profile

V - HUMAN RESOURCES PLANNING

5.1. Planning Models

Fundamentos de Contabilidade

Conteúdos programáticos

- Evolução histórica da contabilidade;
- Do POC de 1977 ao SNC;
- A profissão de contabilista em Portugal;
- As instituições normativas internacionais;
- As normas internacionais de relato financeiro e a sua influência sobre o novo normativo nacional;
- O sistema de normalização contabilística;
- Contabilidade vs. Fiscalidade;
- Estrutura conceptual;
- Alterações permutativas e modificativas; o património contabilístico;
- Estrutura e conteúdo das demonstrações financeiras;
- A organização de um Plano de Contas;
- As regras base para a movimentação das contas;
- Operações Correntes:
 - Compras e contas a pagar;
 - Vendas e contas a receber;
 - Gastos com pessoal.
- O IVA e o seu tratamento contabilístico;
- Tratamento de compras e vendas com IVA;
- Inventários e seu tratamento em sistema de inventário intermitente ou periódico;
- Outros Rendimentos e Gastos / outras contas a receber e a pagar;

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Dotar os alunos das bases históricas associadas à ciência contabilística; Proporcionar conhecimento
- acerca da estrutura conceptual e das bases associadas à produção das Demonstrações Financeiras;
- Capacitar os alunos para o reconhecimento de operações correntes simples.
- Competências
- Ter as bases fundamentais para o estudo da contabilidade, com o domínio dos princípios e pressupostos
- para a produção das demonstrações financeiras; reconhecer as operações correntes simples nas demonstrações financeiras.

Accounting Fundamentals

Syllabus

- Accounting history (evolution);
- Since POC 1977 to SNC in Portugal;
- The accounting profession;
- The normative institutions;
- The International Accounting Standards and International Financial Reporting Standards and the
- Accounting system in Portugal;
- The SNC;
- Accounting treatment vs Tax treatment;
- Framework to produce Financial Statements;
- The Capital role in Accounting;
- Financial Statement Structure;
- The organization in accounting system;
- Rules for accounts;
- Current Operations:
- Purchases and account payables;
- Sales and Account Receivables;
- Payroll.
- The VAT and the treatment in Accounting;
- Purchases and Sales with VAT;
- Inventories under periodic inventory system;
- Other Operations, Receivables and Payables;

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

Objectives:

- Enhance knowledge about historic streams in accounting. Give knowledge in financial statements
- framework; recognition of the elements of financial statements: basic current.
- Competences:

- Be apt to perform basic operations in accounting, considering the framework to produce Financial Statements.

Gestão de Recursos Humanos

Conteúdos programáticos

I- Evolução da Função Gestão de Recursos Humanos

A Crescente Importância da Gestão de Recursos Humanos

Os Processos Básicos na Gestão de Recursos Humanos

II - O Contexto de Gestão de Pessoas

A Incorporação do Indivíduo na organização

III - O Desenvolvimento de Gestão de Pessoas

A Formação e o Desenvolvimento de Recursos Humanos

IV - A Avaliação, Compensação e Manutenção de Recursos Humanos

A Avaliação de Desempenho Sistema de Compensação

Saúde Segurança e Higiene no Trabalho

V - Gestão de Sistemas de Informação em Recursos Humanos e Auditoria

Sistemas de Informação e Indicadores de Desempenho

VI - Gestão de Recursos Humanos Num Ambiente Dinâmico e Competitivo

As Novas tendências em Gestão de Recursos Humanos

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

O programa desenhado para esta disciplina visa obter o seguinte resultado em termos de competências:

- Conhecimentos profissionais - compreender, definir e avaliar os princípios e procedimentos da função recursos humanos; Organização - capacidade de programar, coordenar e controlar, em função dos recursos existentes a execução de trabalhos complexos relativos a objectivos pré-definidos;
- Planeamento - definir objetivos, determinar ações adequadas e respetivos recursos e calendário;
- Coordenação - estabelecer modos de atuação no tempo e no espaço para a sua equipa de colaboradores e para cada um individualmente, proporcionar os recursos necessários para tal e Direção
- - promover o desempenho dos colaboradores a seu cargo.

Human resource Management

Syllabus

I - Development of Human Resources Management Function

The Growing Importance of Human Resource Management

The Basic Processes in Human Resource Management

II - The Context of Personnel Management

The merger of the Individual in the organization

II - The Development of Personnel Management

The Formation and Development of Human Resources

IV - Evaluation, Compensation and Human Resources Maintenance

The Performance Evaluation Clearing

System Health Health and Safety at Work

V - Management of Information

Systems Audit and Human Resources Information Systems and Performance

Indicators

VI - Human Resource Management In Dynamic and Competitive Environment

New Trends in Human Resource Management

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

The program designed for this course is to obtain the following result in terms of expertise: Professional

- knowledge - to understand, define and evaluate the principles and procedures of the human resources
- function; Organization - ability to plan, coordinate and control, depending on the implementation of existing resources complex jobs relating to pre-defined objectives; Planning - setting objectives, determining appropriate actions and their resources, calendar and Coordination - to establish modes of action in time and space for your staff and for each individual, provide the resources required for this and
- Direction - to promote the performance of employees in their charge.

Direito do Trabalho II

Conteúdos programáticos

- I. A suspensão do contrato individual de trabalho
- II. A cessação do contrato individual de trabalho
- III. As cessações contratuais objectivas e subjectivas
- IV. A transmissão do estabelecimento
- V. Direitos de personalidade do trabalhador
- VI. O direito contra-ordenacional laboral

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Dotar os alunos de conhecimentos complementares no seguimento da cadeira de Direito do Trabalho I, com destaque para os regimes resolutivos, a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, e os regimes contra-ordenacionais, civis e penais consequentes de violação legal.

Labor Law II

Syllabus

- I. The suspension of the individual contract
- II. The termination of the individual contract
- III. Objective and subjective contractual terminations
- IV. The transmission of the establishment
- V. Personality rights of the employee
- VI. Counter-administrative labor law

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Provide students with additional knowledge following the Labour Law I unit, especially the resolute schemes, the protection of workers' personal rights, and schemes administrative offenses, resulting civil and criminal legal violation.

Gestão da Produção e Operações

Conteúdos programáticos

INTRODUÇÃO

- O que é a gestão de operações
- Evolução histórica
- Estratégia de competitividade

PLANEAMENTO AGREGADO DA PRODUÇÃO

- As características do processo de planeamento
- Modelos e técnicas de planeamento agregado da produção

GESTÃO DE STOCKS

- Características dos stocks
- A classificação ABC
- Modelos de aprovisionamento
- Stock de segurança
- O Just In Time

CONTROLO ESTATÍSTICO DA QUALIDADE

- Gráficos de controlo de qualidade
- Capacidade de um processo
- Controlo por amostragem

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Desenvolvimento de conhecimentos sobre os problemas de organização e gestão da produção, numa ótica da Direção e Administração. Aquisição de uma linguagem comum com os técnicos de engenharia e
- gestores e, ao mesmo tempo, o domínio de algumas ferramentas fundamentais mais utilizadas na gestão operacional de qualquer organização, com ou sem fins lucrativos, como suporte e fundamento das suas tomadas de decisão. No final da unidade curricular o aluno deverá estar apto a utilizar um conjunto de técnicas.

Production and Operations Management

Syllabus

INTRODUCTION

- What is operations management
- Historical development
- Competitiveness strategy

AGGREGATE PRODUCTION PLANNING

- The characteristics of the planning process
- Models and techniques for aggregate production planning

STOCK MANAGEMENT

- Characteristics of stocks
- The ABC classification
- Stock management models
- Safety stock
- The Just In Time

STATISTICAL QUALITY CONTROL

- Quality Control Chart
- Ability of a process
- Control Sample

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Developing knowledge of production organization and management problems from a management and administration perspective. Acquisition of a common language with the engineering technicians and managers and, at the same time, the domain of some fundamental tools most used in the operational management of any organisation, profit or non-profit, as a support and basis for its decision-making. At the end of the course unit the learner is expected to be able to use a set of techniques and methods that facilitate the management of production and operations.

Gestão Estratégica de Compensações

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

Competências a desenvolver: Desenvolver uma estratégia de compensações numa organização. Alinhar o valor das funções à estratégia de compensações. Demonstrar capacidade de análise e raciocínio crítico na aplicação das diversas teorias e práticas de Gestão de Recursos Humanos para interpretar e intervir em situações quotidianas.

Conteúdos programáticos

I - A Estratégia da Organização Alinhada Com a Estratégia de Gestão de Recursos Humanos

- Desenvolver uma Estrutura Integrada
- O Plano de Negócios
- Desenvolver uma Estrutura do Sistema de Compensações
- Conceber a Estrutura Salarial
- Políticas de Compensação

II - Estrutura Salarial e Políticas Retributivas

- Compensação Total. Modelos Atuais e Evolução das Políticas Salariais
- O Sistema Global de Recompensas
- Preparação: etapas, intervenientes, calendarização

III - Componente Prática

- A Diferença entre Remuneração e Retribuição
- Outros Abonos
- Assiduidade
- Comissões
- Outros Abonos Sujeitos ou Isentos de TSU e IRS
- Remuneração Base Trabalho Suplementar
- Remuneração Bruta
- Regime de Férias, Feriados e Faltas
- Mútuo Acordo e Compensação por Caducidade de Contrato
- Regime de Contribuição para a Segurança Social
- Impostos
- Descontos Facultativos
- Remuneração Líquida
- Emissão de Recibos
- Pagamento de Remunerações (Transferência Bancária/Emissão de Cheque)

Strategic Management of Compensations

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

Skills to develop: Develop a compensation strategy in an organization. Align the value of the functions of the compensation strategy. Demonstrate capacity for analysis and critical thinking in the application of various theories and practices of Human Resource Management to interpret and act in everyday situations.

Syllabus

I - Strategy Aligned With Organization Strategy Human Resource Management

- Developing an Integrated Framework
- Business Plan
- Developing a Compensation System Structure
- Designing the Salary Structure
- Compensation Policies

II Structure of Wages and remuneration policy

- Total Compensation. Current Models and Evolution of Wage Policy
- The Global Rewards
- Preparation steps, participants, timing

III - Practical component

- The Difference Between Remuneration and Remuneration
- Other Fertilizers
- Assiduity
- Commissions
- Other Fertilizers Subject to or exempt from TSU and IRS
- Compensation Base Work Supplement
- Gross Remuneration
- Holidays, Holidays and Faults
- Mutual Agreement and Compensation for Termination of Contract
- Contribution Scheme for Social Security
- Taxes
- Optional Discounts
- Net Remuneration
- Issuance of Receipts
- Payment of Remuneration (Bank Transfer / Check Issuance)

Fundamentos da Economia

Conteúdos programáticos

PARTE I - INTRODUÇÃO À MICROECONOMIA

- Introdução ao estudo da economia
- A procura e oferta Elasticidades
- A escolha do consumidor e a procura de mercado
- Teoria da empresa: a função produção e custos de produção
- Estruturas de mercado e equilíbrio nos principais mercados

PARTE II - INTRODUÇÃO À MACROECONOMIA

- Princípios e conceitos macroeconómicos.
- A medição da riqueza gerada na economia Inflação e desemprego
- O circuito económico
- O modelo da procura e oferta agregada e o modelo Keynesiano A política fiscal
- O lado monetário da economia

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

O(a) Estudante deverá ser capaz de:

- Conhecer os diferentes tipos de mercado e os equilíbrios a gerar nos mesmos, tomar conhecimento das diferentes relações estabelecidas entre as diferentes variáveis que afectam as decisões de empresas e consumidores;
- Compreender os sistemas de fixação de quantidade e constituição dos preços em determinado mercado;
- Identificar o contexto estrutural das diferentes empresas e o comportamento a assumir dadas as suas características;
- Conhecer os principais agregados económicos, suas implicações no dia-a-dia e métodos como são calculados;
- Conhecer a interacção entre os diferentes agentes da economia;
- Empregar os conceitos macroeconómicos estudados em situações de tomada de decisão;
- Conhecer a interacção entre o lado real e o lado monetário da economia, bem como as políticas utilizadas para actuar em determinadas situações.

Fundamentals of Economics

Syllabus

PART I - INTRODUCTION TO THE MICROECONOMICS

- Introduction to the study of economics
- The demand and supply Elasticity
- Consumer choice and market demand
- Company theory: the production function and production costs
- Market structures and balance in major markets
-

PART II - INTRODUCTION TO MACROECONOMICS

- Macroeconomic principles and concepts.
- The measurement of wealth generated in the economy Inflation and unemployment
- The economic circuit
- The aggregate demand and supply model and the Keynesian model Tax policy
- The monetary side of the economy

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

The student should be able to:

- Know the different types of market and the balances to generate in them, to know the diferente relationships established between the different variables that affect the decisions of companies and consumers;
- Understand the quantity and price setting systems in a given market;
- Identify the structural context of the different companies and the behavior to be assumed given their characteristics;
- To know the main economic aggregates, their implications in the day-to-day and methods as they are calculated;
- To know the interaction between the different agents of the economy;
- Use the macroeconomic concepts studied in decision-making situations;
- To know the interaction between the real side and the monetary side of the economy, as well as the policies used to act in certain situations.

Direito do Trabalho III

Conteúdos programáticos

1.O Direito Coletivo do Trabalho

- i.Estruturas de representação coletiva de trabalhadores
- ii. Convenção Coletiva
- iii. Conflitos coletivos de trabalho
- iv. Greve

2.A Parentalidade

- i.Noção de Parentalidade
- ii. Articulação com regime de protecção social
- iii. Protecção na parentalidade
- iv. Modalidades de licença parental
- v. Licença por adopção
- vi. Faltas para assistência
- vii. Modalidades na organização do trabalho
- viii. Regime de licenças, faltas e dispensas

3. Protecção de trabalhadores vulneráveis

- i.Trabalhadores Menores
- ii.Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida
- iii.Trabalhadores com deficiência ou doença crónica
- iv.Trabalhador-estudante

4. Protecção Social dos Trabalhadores no Desemprego

- i. Âmbito da medida de protecção: desemprego involuntário
- ii.Condições de acesso
- iii.Duração e cessação

5.Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

- i.Noção de acidente de trabalho e de doença profissional
- ii. Procedimentos a observar e Protecção dos Trabalhadores

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Os estudantes devem saber distinguir e estabelecer os diversos entendimentos de que o Direito do Trabalho não é o Direito de todo o trabalho existente, devendo compreender as diversas modalidades através de uma explicação identificativa das diversas tipologias contratuais; esta constatação deve ser
- comprovada através de uma forma fundamentada, bem como através de uma interpretação racional e conclusiva. Os estudantes devem, através da compreensão doutrinal e legislativa, saber distinguir as diversas etapas e formas das relações laborais, descrevendo, distinguindo e relacionando as diversas justificações de admissibilidade dos contratos de trabalho, considerando sempre que a sua falta pode induzir nas entidades empregadoras e nos trabalhadores falsas compreensões que atinjam a personalidade das partes.

Labor Law III

Syllabus

1. Collective Labour Law
 - i. Structures of collective representation of workers
 - ii. Collective agreement
 - iii. Collective labor disputes
 - iv. Strike
2. Parenting
 - i. Notion of Parenting
 - ii. Articulação with social protection scheme
 - iii. Protection in parenting
 - iv. Arrangements for parental leave
 - v. Adoption leave
 - vi. Absences for assistance
 - vii. Modalities in work organization
 - viii. Licensing system, shortages and layoffs
3. Protection of vulnerable workers
 - i. Minor workers
 - ii. Workers with reduced work capacity
 - iii. Workers with disability or chronic illness
 - iv. Student Workers
4. Social Protection of Workers in Unemployment
 - i. Protection measure Scope: involuntary unemployment
 - ii. Access
 - iii. Duration and termination
5. Work Accident and Occupational Diseases
 - i. Notion of work accident and occupational disease
 - ii. Procedures to be followed and Worker Protection

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Students must know how to distinguish and establish the different understandings that Labor Law is not the Law of all existing work, and must understand the different modalities through an explanatory explanation of the different types of contract; this observation must be proven through a reasoned way, as well as through a rational and conclusive interpretation. Students should, through doctrinal and legislative understanding, know how to distinguish the different stages and forms of labor relations, describing, distinguishing and relating the various justifications for the admissibility of employment contracts, always considering that their lack can induce employers and employees. workers misunderstandings that affect the personalities of the parties

Fiscalidade

Conteúdos programáticos

- Descrição dos conteúdos
- Os impostos e a actividade financeira das entidades públicas
- Imposto vs Taxa
- A Lei do Orçamento de Estado
- A relação jurídica tributária
- Fontes do direito fiscal, interpretação da lei fiscal e aplicação da mesma
- A Lei Geral Tributária
- Princípios e Normas Tributárias
- Sujeitos e objeto da Relação Jurídica Tributária
- Garantia da Prestação Tributária
- O Procedimento Tributário
- O Processo Tributário
- Infrações
- Código do IRS
- Base do Imposto
- Rendimentos das Categorias A e H
- Rendimentos da Categoria B
- Rendimentos da Categoria E
- Rendimentos da Categoria F
- Rendimentos da Categoria G
- Taxas, Liquidação e Pagamento
- Obrigações Parafiscais na Segurança Social
- Imposto do Selo

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Dotar os discentes das bases associadas ao direito tributário em Portugal. Dar a conhecer o funcionamento do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS). Dar a conhecer as bases de incidência da Segurança Social e do Imposto de Selo (IS).

Taxation

Syllabus

- Taxes and the financial activity of public entities
- Tax vs Fee
- State Budget Law
- Tax Legal Relationship
- Sources of tax law, interpretation of tax law, and its application
- General Tax Law
- Principles and Tax Regulations
- Subjects and Object of the Tax Legal Relationship
- Guarantee of Tax Performance
- Tax Procedure
- Tax Process
- Offenses
- IRS Code
- Tax Base
- Income from Categories A and H
- Income from Category B
- Income from Category E
- Income from Category F
- Income from Category G
- Rates, Assessment, and Payment
- Parafiscal Obligations in Social Security
- Stamp Duty

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Provide students with the fundamentals associated with tax law in Portugal. Familiarize them with the operation of the individual income tax (IRS). Introduce the incidence bases of Social Security and Stamp Duty (IS) taxes

Técnicas de Informação, Comunicação e Negociação

Conteúdos programáticos

1. A informação, comunicação e negociação e as exigências da área da higiene e segurança no trabalho
2. O Papel da informação na organização do trabalho
3. Comunicação em contexto organizacional
4. Comunicação de riscos
5. Negociação em contexto organizacional
6. Plano organizacional de informação, comunicação e negociação em matéria de segurança e saúde do trabalho

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

Em termos específicos, pretende-se que no final do semestre as/os alunas/os sejam capazes de:

- especificar o papel da informação na organização do trabalho e na prevenção/controlo de riscos profissionais;
- caracterizar os princípios e técnicas básicas utilizadas na conceção/elaboração de instrumentos de informação;
- especificar as dinâmicas e processos comunicacionais em contexto organizacional;
- identificar os princípios e regras de uma efetiva comunicação de riscos profissionais;
- especificar tipos instrumentos de informação e comunicação no âmbito da prevenção e controlo de riscos profissionais;
- determinar a importância da liderança e participação das/os trabalhadoras/es na segurança do trabalho;
- identificar as dimensões estruturantes de um plano organizacional de informação, comunicação e

negociação em matéria de segurança e saúde do trabalho.

- elaborar um plano organizacional de informação, comunicação e negociação em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Information, Communication and Negotiation Techniques

Syllabus

1. The information, communication and negotiation and requirements of the area of health and safety at work
2. The Role of Information in the organization of work
3. Communication in organizational context
4. Risk communication
5. Negotiation in organizational context
6. Organizational Plan of information, communication and negotiation in the area of health and safety at work

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

Specifically, it is intended that at the end of the semester students are capable of:

- specify the role of information in the organization of work and the prevention / control of occupational hazards;
- characterize the basic principles and techniques used in the design / development of information tools;
- specify the dynamic and communicative processes in an organizational context;
- identify the principles and rules of effective communication of occupational hazards;
- specify information and communication types of tools in the domain of occupational hazards prevention and control;
- determine the importance of leadership and participation of the workers in safety;
- identify the structural dimensions of an organizational plan of information, communication and negotiation of health and safety at work.

- prepare an organizational plan of information, communication and negotiation of health and safety at work.

Segurança no Trabalho I

Conteúdos programáticos

- Introdução à Segurança e Saúde do Trabalho (SST)
- O trabalho e a prevenção de riscos profissionais .
- A evolução da prevenção e o papel das Instituições Internacionais e Comunitárias .
- A nova abordagem da prevenção - Diretiva Quadro 89/391/CEE.
- A dinâmica da SST em Portugal.
- Enquadramento legal da SST em Portugal
- O regime jurídico de enquadramento da SST.
- O regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
- Organização e desenvolvimento dos Serviços de Prevenção
- O regime de enquadramento legal dos Serviços de SST.
- Organização e funcionamento dos Serviços de SST.
- Atividades principais a desenvolver pelos SST.
- Riscos Emergentes para a SST
- Fatores causais para os riscos emergentes.
- Indicadores estatísticos dos riscos emergentes.
- Caracterização dos riscos emergentes.
- Ação preventiva para os riscos emergentes.

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Conhecer o contexto histórico, político e social do trabalho no seio do qual emergiu a área da Segurança e Saúde do Trabalho;
- Identificar os momentos marcantes da história da Segurança e da Saúde do Trabalho no quadro da OIT, da União Europeia e em Portugal;
- Caracterizar o regime jurídico atual de enquadramento da SST e da organização dos serviços de prevenção e proteção nas organizações;
- Conhecer os novos riscos emergentes;
- Caracterizar os principais fatores de risco dos riscos emergentes e respetivos processos de ação preventiva.

Safety at work I

Syllabus

- Introduction to Occupational Safety and Health (OSH)
- The work and the prevention of occupational risks.
- The development of prevention and the role of International Institutions and of European Union.
- The new prevention approach - Directive 89/391/EEC.
- The dynamics of OSH in Portugal.
- Legal Framework for OSH in Portugal
- The legal framework of OSH.
- The system of compensation for occupational accidents and occupational diseases.
- Organization and Development of OSH Services
- The legal framework of OSH Services.
- Organisation and development of OSH Services.
- The key activities undertaken by the OSH Services.
- Emerging OHS Risks
- Causal factors for emerging risks.
- Statistical indicators for emerging risks.
- Characterization of emerging risks.
- Preventive action of emerging risks.

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Know the historical, political and social work which has emerged within the area of Occupational Safety and Health;
- Identify the moments in the history of Occupational Safety and Health in the framework of the ILO, the European Union and in Portugal;
- Characterize the current legal system framework of Occupational Safety and Health and the organization of prevention and protection in organizations;
- Meet the new emerging risks;
- Characterize the main risk factors of new and emerging risks and the processes of preventive

- Understand and apply the rules relating to the organization of emergency in force.

Projecto de Concepção em Recursos Humanos

Conteúdos programáticos

1. MF1 - Formador: Contextos de Intervenção: Da Importância da Formação para a Gestão à influência da Concepção e Gestão da Formação nas Organizações
2. MF2 - Simulação Pedagógica Inicial: A Formação Como Actividade da GRH e Simulações Pedagógicas Iniciais (Autoscopias)
3. MF3 - Comunicação e Dinamização de Grupos em Formação: A Formação e a sua ligação a algumas variáveis comportamentais
4. MF4 - Metodologias e Estratégias Pedagógicas: Esboço de uma conceptualização teórico-metodológica
5. MF5 - Operacionalização da Formação: do plano à ação
6. MF6 - Recursos Didáticos e Plataformas Colaborativas de Aprendizagem (MF7)
7. MF8 - Avaliação das Aprendizagens
8. MF9 - Simulação Pedagógica Final

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Dotar os alunos dos principais processos analíticos essenciais à construção de uma perspectiva estratégica e dinâmica das empresas no que concerne à aplicação de uma política integrada de Formação nas organizações;
- Aferir a importância da formação no contexto geral e nos contextos específicos da Gestão desenvolvimental dos Recursos Humanos; Enquadrar a Gestão da Formação nas organizações;
- Contribuir para o desenvolvimento de competências para a sua concepção e implementação;
- Perceber as principais diferenças entre Formação, Ensino e Educação e construir alguns pontos de contacto entre os respectivos sistemas; Desenhar planos embrionários de Gestão de Formação.

Human Resources Design Project

Syllabus

1. MF1 - Trainer: Intervention Contexts: From the Importance of Training for Management to the influence of the Design and Management of Training in Organizations
2. MF2 - Initial Pedagogical Simulation: Training as a HRM Activity & Initial Pedagogical Simulations (Autoscopy)
- 3..MF3 - Communication and Promotion of Groups in Training: Training and its connection to some behavioral variables
4. MF4 - Pedagogical Methodologies and Strategies: Outline of a theoretical-methodological conceptualization
5. MF5 - Operationalization of Training: from plan to action
- 6.MF6 - Didactic Resources and Collaborative Learning Platforms (MF7
- 7.MF8 - Learning Assessment
- 8.MF9 - Final Pedagogical Simulation

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Equip students with major analytical processes, essential to build a strategic perspective and dynamics of companies regarding the implementation of an integrated policy of Training in organizations;
- Assess the importance of education in general and in the specific context of developmental contexts
- Human Resources Management;
- Framing the Training Management in organizations;
- Contribute to the development of skills for their design and implementation;
- Understand the key differences between Training, Education and Education and build some points of contact between systems;
- Draw basic plans of Management Training.

Integração de Recursos Humanos

Conteúdos programáticos

- Representações Sociais do Trabalho
- O trabalho e o homem ao longo da história
- Trabalho e satisfação no e pelo trabalho
- A identidade Profissional e a auto-estima
- A organização enquanto promotora de desenvolvimento pessoal e de reconhecimento
 - social
- A inserção em novos grupos e a chegada de um novo elemento
- A integração grupal e os afetos
- A integração organizacional
- O acolhimento na organização e no local de trabalho
- As tarefas presentes na integração
- Fatores facilitadores da integração grupal
- Programas de Integração e acolhimento de RH
- Avaliação de programas de acolhimento e integração
- A elaboração de um programa de acolhimento em RH
- Erros Comuns no Processo de Integração de Novos Colaboradores
- Os fenómenos de ?reintegração? (regresso após ausências prolongadas, reconversão
 - profissional, adaptação às mudanças decorrentes de fusões, etc?)
- Portugal de País de Imigração e Emigração a País de Acolhimento

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Reflexão sobre a integração grupal, enquanto processo e vivência, tanto a nível individual como grupal.
- Reconhecimento do valor do trabalho e do papel de trabalhador na identidade pessoal.
- Reconhecimento da importância da integração organizacional e do desenvolvimento de uma identidade comum.

- Sensibilização para os fenómenos de ?reintegração? (regresso após ausências
- prolongadas, reconversão profissional, adaptação às mudanças decorrentes de fusões, etc?)
- Competências a desenvolver:
- Aquisição de saberes e competências que permitam o desenvolvimento de programas de preparação da integração de novos membros nas organizações.
- Planeamento de estratégias que visem facilitar a reintegração após ausências
- prolongadas, a adaptação a novas culturas organizacionais ou a novas funções.
- Capacidade de gestão

Human Resources Integration

Syllabus

- Social Representations of Labor
- Man and work throughout history
- Job satisfaction and work as a mean of obtaining satisfaction
- Professional identity and self-esteem
- The organization as a means for promoting personal development and obtaining social recognition
- Entering new groups and the arrival of a new element
- Group integration and emotions
- The organizational integration
- The host organization and workplace
- Tasks that are present in the integration
- Factors that facilitate group integration
- Integration Programs in HR
- Evaluation of integration programs
- The preparation of an integration manual in HR
- Common Errors in Integration Process for New Employees
- The phenomena of "reintegration" (return after long absences, retraining, adaptation to changes resulting from mergers, etc ...)
- Portugal Country of Immigration and Emigration of the Country Home
-

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Reflection on group integration as a process and experience, both at individual and group level.
- Recognition of the value of work and the role of work in determining personal identity.
- Recognition of the importance of organizational integration and the development of a common identity.

- Awareness of the phenomena of "reintegration" (return after long absences, retraining, adaptation to changes resulting from mergers, etc ...)
- Skills to be developed:
- Acquisition of knowledge and skills enabling the development of programs to prepare the integration of new members in organizations.
- Planning strategies to facilitate the reintegration after long absences from work,
- organizational adaptation to new organizational cultures or new functions.
- Management capacity of the phenomena arising from the dynamics inherent in the integration of new elements

Estratégia e Planeamento Empresarial

Conteúdos programáticos

- Introdução à Gestão Estratégica
- Análise Externa
- Scenario Planning
- Análise PESTAL
- Análise de Mercado
- Análise de Concorrência
- Modelo das 5 forças de Porter
- Análise Interna
- Gestão de Recursos
- Recursos VRIO
- Análise dos Recursos e competências
- Análise SWOT
- Estratégias Competitivas
- Formulação de Estratégias Competitivas
- Estratégias de Crescimento e Expansão
- Implementação e Execução da Estratégia
- Avaliação e Controlo Estratégico
- Planeamento Estratégico a Longo Prazo
- Estratégias de Inovação e Mudança Organizacional
- Governance e Conselho de Administração Metodologia de Gestão
- Waterfall e AGILE

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- Compreender os principais conceitos e abordagens da gestão estratégica.
- Aplicar os métodos Scenario Planning e Design Thinking.
- Analisar o ambiente interno e externo das organizações para identificar oportunidades e ameaças.
- Proporcionar uma visão integrada da empresa e dos aspectos essenciais da gestão estratégica, tendo em conta as considerações teóricas preconizadas pelas diversas escolas.

- Desenvolver competências para formular estratégias empresariais eficazes.
- Aprender a implementar e monitorizar planos estratégicos de forma eficiente.
- Aplicar ferramentas e técnicas de análise estratégica na tomada de decisões empresariais.
- Favorecer a aquisição de conhecimentos e competências práticas pelos alunos, em matéria de Gestão Estratégica, através da utilização de ferramentas teóricas e do desenvolvimento de capacidades de pesquisa, analíticas e de decisão, que possam ser úteis no planeamento, tomada de decisão, implementação e avaliação e controlo de resultados empresariais.

Business Strategy and Planning

Syllabus

- Introduction to Strategic
- Management External Analysis
- Scenario Planning
- PESTAL Analysis
- Market Analysis
- Competitor Analysis
- Porter's 5 forces model
- Internal Analysis
- Resource Management
- VRIO Resources
- Analysis of resources and competencies
- SWOT Analysis
- Competitive Strategies
- Formulating Competitive Strategies
- Growth and Expansion Strategies
- Strategy Implementation and Execution
- Strategic Evaluation and Control
- Long-term Strategic Planning
- Innovation and Organizational Change
- Strategies Governance and Board of Directors
- Waterfall and AGILE Management Methodology

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- Understand the main concepts and approaches of strategic management.
- Apply the Scenario Planning and Design Thinking methods Analyze the internal and external environment of organizations to identify opportunities and threats.

- Provide an integrated view of the company and the essential aspects of strategic management, taking into account the theoretical considerations advocated by the various schools.
- To develop skills for formulating effective business strategies. Learn to implement and monitor strategic plans efficiently. Apply strategic analysis tools and techniques to business decision-making.
- Encourage students to acquire knowledge and practical skills in Strategic Management through the use of theoretical tools and the development of research, analytical and decision-making skills that can be useful in planning, decision-making, implementation and the evaluation and control of business results.

Projecto de Desenvolvimento em Recursos Humanos

Conteúdos programáticos

- Desenvolvem-se várias atividades com recurso a estratégias diferenciadas, tendo por base um processo de ensino/aprendizagem de cariz construtivista, privilegiando-se as metodologias com base no acompanhamento e na ação/reflexão/integração. O conteúdo é diverso uma vez que está relacionado com o tema que os discentes irão desenvolver. Os discentes devem apresentar objetivos parcelares e a calendarização das diferentes etapas do trabalho, para a auto-regulação e monitorização do desenvolvimento do mesmo. O acompanhamento do trabalho é feito em reuniões entre o orientador e o estudante. Existem momentos de sessões plenárias para trabalhar algum aspeto específico da metodologia de projeto. Todos estes momentos são alvo de registo formal. A comunicação pode ser feita através de: contacto pessoal, moodle, e-mail. O discente tem disponível o Manual e o Regulamento do Projeto. O trabalho conclui-se com a elaboração de um Relatório Final. O Projeto integra ainda uma apresentação pública.]

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes)

- A uc funcionará como corolário integrador de toda a formação ministrada aos discentes que frequentam a Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos, assumindo-se assim como elo de ligação entre os conhecimentos por estes adquiridos, a realidade organizacional e as tendências evolutivas do mercado. Tem como principal objectivo proporcionar a construção de novos conhecimentos e o desenvolvimento de novas competências que permitam aos discentes, através da realização de trabalhos na área da investigação, compreender o processo de realização de um Projecto de Aplicação. De uma forma geral, esta unidade curricular visa desenvolver competências a nível da utilização da metodologia de trabalho de projecto, no âmbito da especificidade das temáticas abordadas, centrada fundamentalmente na execução do projecto planeado anteriormente. Visa competências de desenvolvimento e aplicação prática dos conhecimentos teóricos aprendidos ao longo de todas as unidades curriculares que compõem a licenciatura.

Human Resources Development Project

Syllabus

- We develop various activities using different strategies, based on a teaching / learning constructivist process, emphasizing the methodologies based on monitoring and action/reflection/integration. The content is diverse as it is related to the topic that students will develop. The students must submit partial objectives and the timing of the different stages of the work, for self-regulation and monitoring of the development of their work. The monitoring of the work is done in meetings between the supervisor and the student. There are moments of plenary sessions to work some specific aspect of project methodology. All these moments are formally registered. Communication can be done through: personal contact, moodle, email. The student has available the Project Manual and Regulation. The work is concluding with the preparation of a final report. The project also includes a public presentation.

Intended learning outcomes (knowledge, skills and competences to be developed by the students)

- This course is a corollary integrator of all training given to students who attend the Bachelor of Human Resource Management, assuming as a link between the knowledge they acquire, the organizational reality and the changing trends of the market. Its main purpose is to provide the construction of new knowledge and developing new skills to enable students, through carrying out work in research to understand the process of conducting a Project implementation. Overall, this course aims to develop skills in the use of the methodology of project work within the specific themes addressed, focusing primarily on the project previously planned. Aims to promote skills in development and practical application of theoretical knowledge learned over all units that comprise the degree.