

Dossier de informações ECTS: Programa de graduação

Mestrado em

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

www.gri.ipt.pt

A - Descrição Geral

Designação do Curso - Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Qualificação atribuída - Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Nível da qualificação - Mestrado, 2.º Ciclo de Estudos do Ensino Superior; Nível 7 do EQF; e Nível 7 de ISCED

Requisitos de admissão

Gerais

Segundo a legislação nacional Portuguesa podem candidatar-se ao acesso ao ciclo de estudos conducente ao grau de mestre:

- Os titulares do grau de licenciado ou equivalente legal, que corresponde ao primeiro ciclo do ensino superior;
- Os titulares de um grau académico superior estrangeiro conferido na sequência de um primeiro ciclo de estudos organizado de acordo com os princípios do Processo de Bolonha por um Estado aderente a este Processo;
- Os titulares de um grau académico superior estrangeiro que seja reconhecido como satisfazendo os objectivos do grau de licenciado pelo Conselho Técnico-Científico da Escola Superior de Tecnologia de Tomar;
- Os detentores de um currículo escolar, científico ou profissional que seja reconhecido como atestando capacidade para realização do segundo ciclo de estudos pelo Conselho Técnico-Científico da Escola Superior de Gestão de Tomar.

Específicos

Sem prejuízo dos requisitos gerais de admissão, são admitidos ao mestrado em Gestão de Recursos Humanos, mas sujeitos a limitações quantitativas:

- Os titulares do grau de licenciado no domínio das Ciências Sociais e de qualquer outra licenciatura do sistema de ensino superior português; e
- Não titulares de diploma de licenciatura, a seleccionar por análise de curriculum vitae e entrevista, que, tendo, aproveitamento no 1.º ano do Curso, obterão diploma de especialização em Gestão de Recursos Humanos, com creditação de 60 ECTS, não tendo cabimento a elaboração de dissertação, projeto ou estágio, nem obtenção do grau de mestre.

Regulamento de Creditação da Formação e Experiência Profissional (nas modalidades formal, não-formal e informal)

Gerais

A creditação das aprendizagens prévias no ciclo de estudos estão reguladas pela legislação Portuguesa, devendo ser tida em consideração o nível dos créditos e a área científica onde foram obtidos e sujeita ao reconhecimento pelo Conselho Técnico-Científico da Escola Superior de Gestão de Tomar:

- Pode ser creditada no ciclo de estudos a formação realizada no âmbito de outros ciclos de estudos superiores em estabelecimentos de ensino superior nacionais ou estrangeiros, quer a obtida no quadro da organização decorrente do Processo de Bolonha, quer a obtida anteriormente;
- Pode ser creditada no ciclo de estudos a formação realizada no âmbito de cursos de pós-graduação;
- Pode ainda ser creditada no ciclo de estudos a experiência profissional e outra formação diversa da referida nos pontos anteriores.

Específicos

Requisitos da qualificação e regulamentos:

Os cursos de mestrado são regulamentados pela legislação portuguesa e pelas normas regulamentares dos cursos de mestrado definidas pela Escola Superior de Gestão de Tomar.

Para completar o ciclo de estudos de mestrado é necessário obter 120 Créditos ECTS, distribuídos por 4 semestres curriculares de acordo com a estrutura curricular do curso.

A cada crédito ECTS correspondem 27 horas de trabalho total dos alunos. Candidatam-se ao Mestrado de Gestão de Recursos Humanos todos os detentores de primeiro ciclo na área. Serão consideradas candidaturas de detentores de grau académico superior nacional ou estrangeiro equivalente ao 1.º ciclo nas áreas da gestão e das ciências sociais em geral. De acordo com a alínea d) do artigo 17.º do Decreto Lei n.º 74/2006 de 24 de Março, serão ainda avaliadas outras candidaturas consideradas adequadas pelo júri de seleção com base na análise curricular.

Perfil do programa de estudos:

As organizações vivem mudanças acentuadas com uma dinâmica intensa que colocam desafios constantes à sua gestão, sendo que os fatores intangíveis e humanos desempenham um papel fundamental e diferenciador. A Gestão de Recursos Humanos atualmente não passa apenas pelas atividades tradicionais, inclui igualmente um enfoque no diagnóstico e intervenção organizacional em busca da melhoria contínua que permita uma gestão de recursos humanos sustentável e ajustada com a estratégia de negócio. Aos profissionais são exigidas competências específicas e avançadas que só podem ser adquiridas com estudos especializados, baseados numa constante atualização dos conhecimentos. O mestrado em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo principal proporcionar aos estudantes os conhecimentos técnicos e competências operacionais e estratégicas para o desempenho proficiente de funções nas áreas de GRH, bem como competências de investigação científica.

Principais resultados da aprendizagem:

Ao longo dos últimos anos, a experiência de natureza positiva com a Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (LGRHCO) (quer a nível do funcionamento do curso, quer a nível da empregabilidade dos diplomados), a par do crescimento da condição académica dos docentes da ESGT (todos doutorados e com várias atividades científicas), permite, nesta fase de funcionamento da Instituição, propor a criação do Mestrado em GRH. A elevada estabilidade do corpo docente, articulada com a dedicação exclusiva ao IPT, foi outro fator que concorreu para que se considerasse que estão reunidas as condições essenciais para que o Mestrado se possa iniciar da melhor forma. Concorreu igualmente para esta formalização, o forte acréscimo da procura da LGRHCO nos últimos anos letivos e o responder à insistência constante dos atuais e antigos alunos dos vários anos de LGRHCO, dos Diplomados em LGRHCO, bem como de alunos de outros cursos de Gestão da ESGT, para a criação dum Mestrado com este cariz. Num mundo onde as organizações são cada vez mais espaços desafiantes, o surgimento deste Mestrado parece ser crucial, onde não só se abordam aspetos específicos de gestão, de estratégia, de recursos humanos, de interculturalidade e da investigação, como é proporcionado aos estudantes a realização da opção de estágio em organizações, dissertação ou projeto.

Perfil ocupacional dos diplomados:

As saídas profissionais dos diplomados com o 2.º ciclo em Gestão de Recursos Humanos são diversificadas e podendo desempenhar, entre outras, as seguintes funções:

- Gestor ou diretor de recursos humanos;
- Técnico de gestão de recursos humanos;
- Assessor de direção/administração;
- Técnico/analista de organização;
- Técnico/perito em sistemas de informação para a função de pessoal e de organização;
- Analista de projetos;
- Consultor;
- Técnico de desenvolvimento de carreiras;
- Gestor de formação profissional;
- Técnico/perito em executive search/head hunting/outplacement;
- Professor;
- Investigador.

Estas saídas profissionais podem ser em contexto de empresas privadas, como do sector público, na Administração Central, Regional e Local, nos Departamentos (direções de serviço ou divisões) de recursos humanos e, em Entidades Públicas Empresariais.

Acesso a outros ciclos de estudos:

Os detentores do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos podem candidatar-se ao acesso e ingresso nos ciclos de estudos de doutoramento (3.º Ciclo).

Estrutura curricular do curso

Nome da Disciplina / Unidade curricular	Ano	Semestre	Créditos
Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	1	S1	6
Comportamento Organizacional	1	S1	5
Diagnóstico e Intervenção Organizacional	1	S1	6
Gestão Estratégica das Organizações	1	S1	7
Gestão Internacional de Recursos Humanos	1	S1	6
Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	1	S2	5
Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	1	S2	6
Métodos Avançados de Análise de Dados	1	S2	6
Processos de Gestão para Start-ups	1	S2	7
Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	1	S2	6
Dissertação ou Projeto ou Estágio	2	A	48
Seminário de Investigação	2	S1	8
Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	2	S1	4

(*) Esta unidade curricular pode não funcionar em determinados anos letivos. Por favor confirme a disponibilidade com o coordenador de Curso.

Regulamentos de exames, avaliação e classificação

Gerais

A avaliação das unidades curriculares realiza-se de acordo com o Regulamento Académico em vigor na Escola Superior de Gestão de Tomar, excepto no caso da Dissertação, do Projecto e do Estágio, para os quais se aplica o estipulado nas normas regulamentares dos cursos de mestrado da Escola Superior de Gestão de Tomar:

- A Dissertação, o Projecto e o Estágio têm apenas duas épocas de avaliação, podendo cada aluno optar apenas por uma;
- O calendário do processo de avaliação da Dissertação, do Projecto e do Estágio no início do ano lectivo é proposto ao Conselho Técnico-Científico pela Comissão de Coordenação de cada curso;
- À Dissertação, ao Projecto e ao Estágio não se aplica o regime geral de melhoria de classificação.

A classificação final do curso de mestrado é a média aritmética ponderada pelo número de créditos ECTS, arredondada às unidades, das classificações das unidades curriculares que integram o plano de estudos do curso.

A classificação no intervalo de 10 a 20 valores da escala numérica inteira de 0 a 20 é acompanhada do seu equivalente na escala europeia de comparabilidade de classificações, e da menção qualitativa de Suficiente, Bom, Muito Bom ou Excelente.

Específicos

Os alunos deverão realizar um trabalho de projeto original e especialmente realizado para este fim, ou desenvolver um estágio de natureza profissional objeto de relatório final ou, ainda, produzir uma dissertação. Tanto o trabalho de projeto como o relatório de estágio, assim como a dissertação são objeto de apreciação e discussão pública por um júri especialmente nomeado para o efeito.

Ver art.º 11.º do Regulamento N.º 1/IPT/2017 - Regulamento Académico das Escolas do Instituto Politécnico de Tomar.

Requisitos de graduação:

O número total de créditos, a duração total do ciclo de estudos e o número de créditos de cada UC do ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em Gestão de Recurso Humanos têm por base a legislação decorrente do Processo de Bolonha e está de acordo com o disposto no artigo n.º 18 do Decreto-Lei n.º 115/2013 de 07 de agosto, que regulamenta o Regime Jurídico dos Graus e Diplomas do Ensino Superior, onde consta: O ciclo de estudos conducente ao grau de mestre tem 90 a 120 créditos e uma duração normal compreendida entre três e quatro semestres curriculares de trabalho dos alunos. "As UC's integrantes do ciclo de estudos totalizam 66 ECTS, o que corresponde a 55% do total de créditos do ciclo de estudos, cumprindo o requisito mínimo de 50% estipulado pelo Diploma publicado. O estágio ou o projeto ou a dissertação totaliza 54 ECTS e cumpre o requisito mínimo estabelecido na Lei.

Regime de estudos:

Regime de estudos: Horário Pós Laboral. Tempo integral ou tempo parcial

Diretor do curso

Diretor: Ana Luísa Junça da Silva

Coordenador Erasmus: Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida

Coordenador ECTS: Sílvio Manuel da Rocha Brito

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações
Código da Unidade Curricular	92992
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Ana Luísa Junça da Silva
Objetivos da unidade curricular	Implementar e conduzir um processo de recrutamento e seleção. Desenvolver programas de gestão de talento. Implementar sistemas facilitadores da transferência de informação nas organizações. Identificar as novas tecnologias e as potencialidades do e/b/m-learning no desenvolvimento organizacional.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1. Planeamento para um recrutamento e seleção eficaz, atração de talentos. 2. Recrutamento. 3. Investigação e práticas na seleção de pessoas. 4. Retenção e gestão de talentos: Gestão do desempenho individual. 5. Formação e desenvolvimento. 6. Desenvolvimento de programas de formação. 7. A empresa talentosa.
Bibliografia Recomendada	- O'Meara, B. e Petzall, S. (2013). <i>Handbook of strategic recruitment and selection</i> . Bingley, UK: Emerald - Cook, M.(2009). <i>Personnel Selection</i> . London: Wiley - Kozlowski, S. e Salas, E. (2009). <i>Learning, training and development in organizations</i> . New York: Routledge
Métodos de Ensino	Abordagem expositiva com apresentação dos diferentes quadros teóricos. Abordagem participativa com a análise e discussão de casos práticos, bem como apresentação trabalho de grupo: desenvolvimento de um programa de formação e relatório numa empresa.
Métodos e critérios de Avaliação	Avaliação contínua: - Trabalho de Grupo e Apresentação: 40%. - Trabalho individual: 60%. Para aprovação os alunos devem ter nota mínima de 9,5 valores na frequência. Regime Exame: Exame final (100% da avaliação final).
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Área: Recursos Humanos

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Comportamento Organizacional
Código da Unidade Curricular	92991
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	5
Nome do Professor	Margarida Sofia de Freitas Oliveira
Objetivos da unidade curricular	Explicar o papel do gestor enquanto gestor de pessoas; Explicar a importância estratégica das pessoas enquanto vantagem competitiva; Identificar as aplicações da gestão de comportamento individual e de equipas de trabalho nas organizações; Identificar e caracterizar processos psicossociais.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	I - Organização II - Indivíduos nas Organizações III - Grupos nas Organizações
Bibliografia Recomendada	- Gonçalves, S.(2014). <i>Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas</i> . Lisboa: Lidel - Arnold, J. e Randall, R. (2010). <i>Work Psychology: Understanding human behaviour in the workplace</i> . London: Prentice Hall - Carvalho Ferreira, J. e Neves, J. e Caetano, A. (2011). <i>Manual de Psicossociologia das Organizações</i> . Lisboa: Escolar Editora - Pina e Cunha, M. e , . (2016). <i>Manual de Comportamento Organizacional e Gestão</i> . Lisboa: Editora RH
Métodos de Ensino	Os conteúdos teóricos serão abordados com recursos a métodos expositivos. A componente teórico-prática envolverá a análise de estudos de casos e exercícios.
Métodos e critérios de Avaliação	A avaliação contínua será constituída por um trabalho de grupo baseado na elaboração de um artigo científico ao longo das aulas (100%). São dispensados de exame os alunos cuja classificação seja igual ou superior a 10 valores. Avaliação em época de exame: prova escrita conforme calendário definido para o mestrado (100%).
Língua de Ensino	Português
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Diagnóstico e Intervenção Organizacional
Código da Unidade Curricular	92993
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Maria Fernanda Pires Aparício Sílvia Manuel da Rocha Brito
Objetivos da unidade curricular	Identificar as diferentes abordagens de diagnóstico organizacional. Descrever as fases do processo de diagnóstico e os níveis de participação possíveis do cliente. Aplicar os métodos e técnicas de diagnóstico mais utilizadas em contexto organizacional. Delinear estratégias de intervenção.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	I - O contexto de diagnóstico social e organizacional. II - O contexto de intervenção nas organizações. III - Impacto da intervenção nos colaboradores.
Bibliografia Recomendada	- Hodges, J.(2017). <i>Consultancy, Organizational Development and Change</i> . London, England: Kogan Page - Cameron, E.(2016). <i>Making Sense of Change Management</i> . London, England: Kogan Page - Hodges, J.(2016). <i>Managing and Leading People through Organizational Change</i> . London, England: Kogan Page - Stokes, P. e Moore, N. (2016). <i>Organizational Management</i> . London, England: Kogan Page
Métodos de Ensino	A promoção de aulas mais participativas e assentes no método interrogativo e na discussão de estudos de caso.
Métodos e critérios de Avaliação	Avaliação contínua: 1. Um estudo de um caso real, visando possibilitar a realização de um diagnóstico a uma organização concreta. 2. Uma prova escrita. Avaliação por exame, de acordo com o calendário letivo.
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Gestão Estratégica das Organizações
Código da Unidade Curricular	92994
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	7
Nome do Professor	Rúben Joaquim Pinto Loureiro
Objetivos da unidade curricular	1. Conceitos de estratégia e de planeamento, 2. Instrumentos para análise do contexto (externo e interno) da organização; 3. Conteúdo das estratégias; 4. Formação das estratégias na organização; 5. Processo de planeamento.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	I. Conceitos; II. Análise Estratégica; III. Formulação da Estratégia; IV. Implementação da Estratégia.
Bibliografia Recomendada	- , (2008). <i>Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e ferramentas</i> . Lisboa: Escolar Editora - , (2008). <i>Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e ferramentas</i> . Lisboa: Escolar Editora - , (2010). <i>Classics of Organization Theory</i> . USA: Wadsworth - , (2014). <i>The Strategy Process; Concepts, contexts, cases</i> . UK: Pearson Education - , (2010). <i>Classics of Organization Theory</i> . USA: Wadsworth - , (2014). <i>The Strategy Process; Concepts, contexts, cases</i> . UK: Pearson Education
Métodos de Ensino	Exposição teórica com apoio do quadro e de meios audiovisuais. Análise e discussão de casos empresariais aplicados (trabalhos de grupo). Exposição crítica de leituras e sua discussão em sala.
Métodos e critérios de Avaliação	Avaliação contínua: Realização de trabalho em grupo ou individual (formato artigo) (60%) Apresentação em sala de aula (20%) Discussão/proposta de melhoria dos trabalhos apresentados (20%). Nota mínima em cada momento de avaliação: 7 valores. Os alunos com classificação inferior a 10 valores na avaliação contínua são admitidos a exame, no período indicado no calendário escolar. Exame: Prova individual escrita ao abrigo das datas fixadas institucionalmente.
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Gestão Internacional de Recursos Humanos
Código da Unidade Curricular	92995
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Sílvia Manuel da Rocha Brito Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado
Objetivos da unidade curricular	Descrever as práticas e sistemas de GRH e avaliar as diferenças culturais. Identificar os diferentes modos de analisar as relações entre a GRH e o desempenho organizacional. Avaliar as diferenças nos modos de GRH decorrentes dos diversos ambientes e desafios estratégicos internacionais.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1.A GRH no contexto da organização e fatores envolventes. 2.Globalização dos mercados. 3.A internacionalização das Empresas Portuguesas. 4.GRH em Empresas internacionalizadas. 5.Mobilidade geográfica dos quadros. 6.Gestão de expatriados: -Perfil ideal do expatriado. -Formação inicial na língua e cultura do país de acolhimento. -Contrato de expatriação. 7.Gestão da remuneração e desempenho.
Bibliografia Recomendada	- Brewster, C.(2011). <i>International Human Resource Management</i> . Wimbledon: CIPD - Farndale, E. e Mayrhofer, W. e Brewster, C. (2016). <i>A Handbook of Comparative Human Resource Management</i> . Cheltenham: Edward Elgar - Rees, G. e Smith, P. (2014). <i>Strategic Human Resource Management</i> . London: Sage - Brookes, M. e Brewster, C. e Wood, G. (2014). <i>Varieties of HRM: A Comparative Study of the Relationship between Context and Firm</i> . London: Routledge
Métodos de Ensino	Com vista a facilitar o desenvolvimento das competências, esta UC utiliza abordagens pedagógicas diferenciadas. As sessões T são expositivas e as sessões TP são interativas, com maior participação dos Alunos, sobretudo, na apresentação de trabalhos.
Métodos e critérios de Avaliação	Avaliação Periódica: - Assiduidade nas aulas (10%); - Trabalho de grupo(90%). Este trabalho de grupo corresponde à elaboração, apresentação e defesa de um artigo científico. Avaliação escrita, nas épocas de exame estabelecidas no calendário letivo.
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis
Código da Unidade Curricular	92998
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Segundo Semestre
Número de ECTS	5
Nome do Professor	Margarida Sofia de Freitas Oliveira
Objetivos da unidade curricular	Esta unidade curricular visa contribuir para o desenvolvimento de conhecimentos e competências fundamentais para a identificação das características dos ambientes de trabalho saudáveis, suas causas e consequências, formas de diagnóstico e intervenção, bem como o papel da gestão de recursos humanos.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	Parte 1. Criar ambientes de trabalho saudáveis Parte 2. Reconhecer o trabalho não saudável Parte 3. Desenvolver uma cultura de saúde Parte 4. Avaliar e promover a saúde no trabalho
Bibliografia Recomendada	- Cooper, C.(2011). <i>Organizational Health and Wellbeing</i>. London, England: Sage Publications. - Gonçalves, S. e Neves, J. (2013). <i>Occupational Health Psychology: From burnout to well-being</i>. Rosemead, CA, USA: Scientific & Academic Publishing - Gonçalves, S.(2013). <i>Stress e bem-estar no trabalho: da definição aos modelos teóricos</i>. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho
Métodos de Ensino	Nas sessões teóricas a orientação metodológica será desenvolvida com recurso a métodos expositivo e interrogatório. Nas sessões TP serão realizadas através de dinâmicas de grupos e análise de estudos de caso.
Métodos e critérios de Avaliação	A avaliação contínua será constituída por um trabalho de grupo relativo a um dos tema do programa. Avaliação por exame: prova escrita
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa
Código da Unidade Curricular	92996
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Segundo Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Margarida Sofia de Freitas Oliveira
Objetivos da unidade curricular	Sistematizar os principais modelos conceituais sobre as carreiras e sistemas de recompensas; Identificar as principais estratégias e técnicas para uma implementação eficaz de sistemas de carreiras e de recompensas.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	Gestão de carreiras: Fundamentos da gestão de carreiras e objetivos do planeamento de carreira; Construção e componentes-tipo de planos de carreira; Perfil das diferentes carreiras profissionais; Identificação dos colaboradores de elevado potencial; Sistemas de recompensa: Fundamentos, objetivos e componentes; Recompensas intrínsecas e extrínsecas; Princípios sistemas de recompensa.
Bibliografia Recomendada	- Fisher, J.(2015). <i>Strategic Reward and Recognition - Improving Employee Performance through Non-monetary Incentives</i>. London: Kogan Page - Armstrong, M.(2015). <i>Armstrong's Handbook of Reward Management Practice - Improving Performance through Reward</i>. London, England: Kogan Page - Armstrong, M.(2015). <i>Armstrong's Performance Management Toolkit</i>. London, England: Kogan Page - Clark, T.(2012). <i>Modelo de Negócio Eu ? Um método simples para reinventar a sua carreira</i>. Lisboa, Portugal: D. Quixote
Métodos de Ensino	As metodologias de ensino, teórico-práticas, possibilitam a aquisição de competências de gestão como saber gerir carreias, recompensar, reequilibrar e orçamentar planos de recompensas.
Métodos e critérios de Avaliação	Avaliação contínua: Trabalho de Grupo baseado num estudo de um caso real visando a caracterização e/ou a identificação de oportunidades de melhoria do sistema de carreira e recompensas de uma empresa(100%). São dispensados de exame os alunos cuja classificação seja igual ou superior a 10 valores. Avaliação em época de exame: prova escrita conforme calendário definido para o mestrado (100%).
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	NA

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Métodos Avançados de Análise de Dados
Código da Unidade Curricular	92999
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Segundo Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Luis Miguel Lindinho da Cunha Mendes Grilo
Objetivos da unidade curricular	Pretende-se que, como resultado da aprendizagem desta unidade curricular, os estudantes: (a) adquiram conhecimentos para desenvolver e preparar projetos de investigação; (b) adquiram e consolidem conhecimentos de métodos estatísticos para análise multivariada de dados.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1 Métodos Avançados de Investigação 2 Métodos Avançados de Análise multivariada de Dados
Bibliografia Recomendada	- Bryman, A. e Buchanan, D. (2011). <i>The SAGE: handbook of organizational research methods</i>. London, England: SAGE - Bryman, A. e Bell, E. (2011). <i>Business research methods</i>. New York: Oxford University Press - Marôco, J.(2011). <i>Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações</i>. Lisboa: ReportNumber - Barañano, A.(2008). <i>Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão: Manual de Apoio à Realização de Trabalhos de Investigação</i>. Lisboa: Edições Sílabo
Métodos de Ensino	Privilegia-se o método expositivo dos conteúdos teóricos, procurando-se sempre incitar a reflexão e o debate dos mesmos, apoiados em literatura e evidência recente e pertinente que sirva de ilustração aos principais modelos, métodos e técnicas.
Métodos e critérios de Avaliação	- Avaliação contínua: realização de duas frequências (classificadas de 0 a 20 valores cada uma) durante o semestre, com peso de 50% cada. O aluno é dispensado de exame, ou seja, é aprovado por avaliação contínua se a média obtida da classificação das frequências escritas, arredondada às unidades, for igual ou superior a 10 valores. - Avaliação por exame: os alunos que não tenham obtido aprovação na avaliação contínua podem realizar prova escrita (exame) com toda a matéria lecionada na unidade curricular (classificada de 0 a 20 valores), com o peso de 100%. O aluno são aprovados à unidade curricular se a classificação final, arredondada às unidades, for igual ou superior a 10 valores.
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Processos de Gestão para Start-ups
Código da Unidade Curricular	92997
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Segundo Semestre
Número de ECTS	7
Nome do Professor	Jorge Manuel Marques Simões Sílvia Manuel Valente da Silva
Objetivos da unidade curricular	- Descrever o processo de deteção e análise de oportunidades de negócio; - Definir de critérios para avaliação do potencial de um novo negócio e dos recursos necessários para o desenvolver e implementar; - Preparar os instrumentos de análise financeira necessários.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1. Conceitos de empreendedorismo 2. Processo Empreendedor 3. Metodologias para a escolha do projeto 4. Elaboração de um plano de negócios 5. Financiamento do projeto 6. Como criar a sua empresa 7. Sucesso/insucesso empresarial
Bibliografia Recomendada	- Ries, E.(2011). <i>The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses</i> . New York: Crown Books. - Snell, S. e Bateman, T. (2007). <i>Management - Hill Leading & Collaborating in a Competitive World</i> . Columbus: McGraw-Hill International Edition - Ferreira, M. e Santos, J. e Serra, F. (2008). <i>Ser Empreendedor ? Pensar Criar e Moldar a Nova Empresa</i> . Lisboa: Edições Sílabo
Métodos de Ensino	Pretende-se que os mestrados realizem um Plano de Oportunidade apresentando um diagnóstico quanto à viabilidade tecnológica e de mercado da ideia de negócio e os recursos necessários à sua implementação, desenvolvendo um Plano de Negócios.
Métodos e critérios de Avaliação	A Unidade Curricular é lecionada recorrendo a aulas teórico-práticas, em que será apresentada e discutida a matéria base, com apresentação de casos de estudo que servem de apoio à matéria teórica, bem como serão discutidos os projetos dos mestrados. Os mestrados com classificação inferior a 10 valores na avaliação contínua são admitidos a exame, teste escrito, no período indicado no calendário escolar.
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Área: Recursos Humanos.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos
Código da Unidade Curricular	929910
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Primeiro Ano
Semestre/Trimestre	Segundo Semestre
Número de ECTS	6
Nome do Professor	Célio Gonçalo Cardoso Marques Vasco Renato Marques Gestosa da Silva
Objetivos da unidade curricular	Pretende-se que os alunos (a) saibam utilizar SI e (b) ferramentas de suporte à comunicação organizacional e a ambientes colaborativos. (c) Consigam planejar, criar e utilizar bases de dados e (d) usar o BI na GRH. (e) Dominem ferramentas e modalidades de formação (f) e saibam usar os social media.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1. Sistemas e tecnologias de informação e a GRH 2. Sistemas de suporte à comunicação organizacional e ao ambiente colaborativo 3. Bases de dados 4. Sistemas de Business Intelligence (BI) para RH 5. Formação e aprendizagem ao longo da vida 6. Utilização dos media sociais.
Bibliografia Recomendada	- Kavanagh, M. e Thite, M. e Johnson, R. (2015). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions</i> . London: SAGE Publications - Laudon, K. e Laudon, J. (2016). <i>Management Information Systems</i> . Harlow: Essex: Pearson - Headworth, A.(2012). <i>Social Media Recruitment</i> . London: Kogan Page - Bagdi, S.(2012). <i>Practical Human Resource Information Systems</i> . New Delhi: PHI
Métodos de Ensino	As metodologias de ensino e aprendizagem utilizadas envolvem exposições teóricas, resolução de exercícios práticos, demonstrações, debates e orientação tutorial. Os conhecimentos adquiridos serão avaliados através de trabalho individual investigação.
Métodos e critérios de Avaliação	Os conhecimentos adquiridos serão avaliados através de um trabalho individual de investigação (100%).
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Seminário de Investigação
Código da Unidade Curricular	929911
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Segundo Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	8
Nome do Professor	Ana Luísa Junça da Silva
Objetivos da unidade curricular	1) Identificar os diferentes tipos de métodos e técnicas de investigação em Gestão de Recursos Humanos; 2) Selecionar as estratégias metodológicas mais adequadas em função dos objetivos da investigação; 3) Recolher, tratar e interpretar informação empírica de natureza quantitativa e qualitativa.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	Investigação em ambiente organizacional Processos e fases fundamentais de investigação Técnicas de recolha de dados Análise de Dados: Escolha das técnicas de análise de dados Tratamento de informação secundária Comunicação: organização e redação do relatório Ética em investigação Análise crítica de trabalhos de investigação.
Bibliografia Recomendada	- Yin, R.(2009). <i>Case study research: design and methods</i> . London, England: Sage - Bryman, A. e Bell, E. (2011). <i>Business research methods</i> . New York: Oxford University Press - Buchanan, D. e Bryman, A. (2011). <i>The SAGE: Handbook of organizational research methods</i> . London, England: Sage
Métodos de Ensino	A promoção de aulas mais participativas fornece novas ferramentas para as práticas de colaboração entre profissionais de acordo com os diferentes contextos de intervenção.
Métodos e critérios de Avaliação	Cada mestrando deverá elaborar a primeira versão do projeto da sua dissertação ou projeto de mestrado (100% da nota).
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

B - Descrição das unidades curriculares

Nome da Unidade Curricular	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos
Código da Unidade Curricular	929912
Tipo de Unidade Curricular	Obrigatória
Nível da Unidade Curricular	Segundo Ciclo
Ano	Segundo Ano
Semestre/Trimestre	Primeiro Semestre
Número de ECTS	4
Nome do Professor	Ana Luísa Junça da Silva Maria Fernanda Pires Aparício Sílvia Manuel da Rocha Brito Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado
Objetivos da unidade curricular	- Identificar as tendências e desafios da GRH; - Descrever a GRH de forma integrada; - Diferenciar a visão administrativa da visão estratégica de GRH; - Identificar e aplicar estratégias de medição do retorno do investimento em RH; - Descrever as implicações das novas formas de trabalho digital.
Método de interação	Presencial
Pré-requisitos e co requisitos	Não aplicável.
Programas Opcionais recomendados	Não aplicável.
Conteúdos da Unidade Curricular	1) Tendências na GRH; 2) Uma visão integrada de RH; 3) Da visão administrativa à estratégica; 4) Medir o retorno do investimento em RH; 5) Desafios da modernidade; 6) GRH e as novas formas organizacionais; 7) A digitalização do mundo laboral; 8) GRH e flexibilidade organizacional.
Bibliografia Recomendada	- , . <i>Cada profissional convidado apresentará alguns títulos de bibliografia aconselhada para o tema apresentado.</i> . :
Métodos de Ensino	Esta unidade curricular permite uma diversidade de abordagens e debates dos conteúdos apresentados que estimula o desenvolvimento de novas competências para os gestores de RH quer na prática, quer na investigação através de aulas mais participativas.
Métodos e critérios de Avaliação	Trabalho individual: o aluno deverá realizar um estudo de caso real num dos temas da atualidade (50%). Trabalhos de grupo: redação de um ensaio seguido de debate em sala (40%). A participação ativa em sala de aula contribui para a avaliação (10%).
Língua de Ensino	Português Tutoria em Inglês
Estágio	Não aplicável.

