

ACEF/1718/0123002 — Guião para a auto-avaliação

I. Evolução do ciclo de estudos desde a avaliação anterior

1. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

1.1. Referência do anterior processo de avaliação.

ACEF/1112/23002

1.2. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar

1.3. Data da decisão.

2014-03-31

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

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

[2._2.SinteseMedidasMelhoria_Curso_MestPolíticasDesenvRH.pdf](#)

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

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

Sim

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

Ver Ponto 2

A CAE tinha recomendado uma clarificação dos objetivos estratégicos e do posicionamento no mercado, que se deveria traduzir num reequilíbrio entre as áreas científicas do Mestrado, diminuindo a área de economia e aumentando as áreas mais ligadas à gestão dos recursos humanos. Os objetivos estratégicos foram redefinidos no sentido de enfatizar a necessidade de uma abordagem multidisciplinar à temática dos recursos humanos, incluindo o uso dos quadros analíticos da ciência económica para a análise da GRH (personnel economics).

Em termos de plano de estudos, substituiu-se uma UC de economia por uma de gestão avançada dos recursos humanos e uma UC de métodos quantitativos por uma de métodos qualitativos, o que levou a um maior equilíbrio das áreas científicas.

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

See 2. above

The CAE recommended a clarification of the Master's strategic aims and of its positioning in the market through a rebalance of the master's scientific areas. The strategic aims had been redefined to emphasize the need for a multidisciplinary approach to human resources issues. Such need includes the use of economic theoretical tools (from personnel economics, for instance) for the analysis of human resource management.

In practical terms, this rebalance consisted of replacing an UC of economics by an UC of advanced human resource management and an UC of quantitative empirical methods by one of qualitative methods. A rebalance of scientific areas was then achieved.

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

Sim

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

Ver ponto 2

Por forma a aumentar a taxa de sucesso e a eficiência formativa do curso, foram alteradas as horas de contato de 5 UCs (em dois processos de alteração).

Para o primeiro objetivo, aumentou-se as horas de contato da UC de Dissertação/Projeto e de Seminário de Investigação de modo a acompanhar a realização da dissertação/projeto de forma mais personalizada e mais assídua (a presença dos alunos nestas aulas sendo obrigatória) e a manter uma motivação forte para concluir a tese. A UC de Dissertação também passou a organizar sessões de apresentação dos trabalhos dos alunos com a participação de outros docentes do Mestrado de modo a enriquecer o feed-back dado aos alunos acerca do trabalho que desenvolveram com contributos de outras disciplinas.

O segundo objetivo consistia no aumento das competências mais operacionais em GRH através do aumento das

horas de contato das respectivas UCs: Gestão dos Recursos Humanos,, Comportamento Organizacional, e Direito do Trabalho. Reforçou-se assim a aquisição de competências instrumentais sem prejudicar a aquisição de competências analíticas. No total, aumentou-se o número de horas de contato no Mestrado, o que significa mais dias de aulas no ISCTE mas essa alteração foi aprovada pelos alunos.

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

See 2. above

In order to enhance the Master's success rate and the effectiveness of its training process, the number of contact hours of several UCs had been increased.

In what concerns the success rate, we increased the hours of the Dissertation and Research Seminar Ucs (their participation to these classes are compulsory) to support students realizing their master or project thesis and help them maintaining their motivation to conclude the course. The UC Dissertation now organizes sessions where students present their work in progress to other teachers of the master; the aim is to enrich the feed-back given to the students with contributions for other disciplines.

The second aim consists in enhancing the operational skills of the students in HRM through the increase of the teaching hours of the respective UCs: Human Resource Management, Organizational Behavior and Labor Law. This contributed to reinforce the students' instrumental skills without undermining the acquisition of the analytical skills. Overall, these changes resulted in an increase in the total hours of the course, which means that the students have to come more often to ISCTE-IUL but they massively approved this change.

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

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

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

O campus do ISCTE-IUL, não tendo registado aumento na sua dimensão, tem feito um forte investimento na melhoria contínua das suas instalações e equipamentos. Dotado de espaços modernos e funcionais, e de um leque de infraestruturas que contribuem para a qualidade das atividades desenvolvidas, é composto por 4 edifícios escolares: Edifício Sedas Nunes (12933,1 m²); Ala Autónoma (6711 m²); Edifício II (47229,9 m²); INDEG-ISCTE (3900m²), estes dois últimos distinguidos com o Prémio Valmor. Nos últimos anos, as grandes intervenções físicas e técnicas incidiram sobretudo nos Edifícios Sedas Nunes, II e INDEG-ISCTE. O ISCTE-IUL apostou na criação de novas áreas e redefinição de espaços dos edifícios, aumentando a sua lotação e implementando novos meios técnicos. Foram instaladas novas infraestruturas tecnológicas (software, cobertura WI-FI, etc.), incluindo a modernização dos equipamentos, permitindo a docentes e pessoal não docente responder rapidamente às operações em que estão envolvidos. Ao nível da reabilitação física, são de salientar as obras efetuadas nos auditórios e a intervenção nos serviços de gestão do ensino assente num novo modelo de atendimento especializados por ciclos e escolas. O Instituto tem apostado num conjunto de espaços qualificados, dinâmicos, multifuncionais e atrativos, que permitem desenvolver uma série de novas atividades curriculares com exigências específicas ao nível das infraestruturas técnicas e de equipamentos. As intervenções na envolvente exterior do campus foram significativas: intervenção no pátio interior e na praça central; melhoramento dos espaços verdes; criação de um circuito de manutenção; um campo polidesportivo e respetivo balneário. Recentemente foram instalados apoios de motas e bicicletas e equipamentos Eco- Árvores (I e II). A organização dos espaços permite ter zonas de estudo, convívio e refeições, centros de investigação e salas de investigadores, serviços de apoio, serviços de informação e documentação que ocupa parcialmente 3 pisos, gabinetes de docentes, sala equipada com sistema Tele-Aula/Fundação PT salas de aula e auditórios recentemente objeto de reabilitação total: o Auditório Mário Murteira, o Auditório Videoconferência, com equipamento específico para videoconferência, o Auditório Caiano Pereira, o Auditório J.J. Laginha e o Auditório 1 (com intervenção planeada).

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

ISCTE-IUL has invested significantly in the ongoing improvement of its premises and facilities. The campus is comprised of 4 school buildings equipped with modern and functional spaces and equipment that contribute to the quality of the academic activities: building Sedas Nunes (12933,1 m²); building Ala Autónoma (6711 m²); building II (47229,9 m²); and building INDEG-ISCTE (3900m²), these last two being distinguished with the Valmor Prize. The major physical and technical interventions occurred in the past few years and related mainly to the modernisation of buildings Sedas Nunes, II and INDEG-ISCTE. The focus has been on creating new areas and redefining old spaces within these buildings, increasing capacity and introducing new technical means. New technological infrastructures were installed - software, Wi-Fi coverage, etc. - and new equipment was acquired, making it possible for academic and technical staff to work more swiftly and efficiently. In terms of rehabilitating areas and spaces, it is worth mentioning the upgrades in the auditoriums and in the academic services, aligning the support that is made available to students with the new student support model (cycles and schools). ISCTE-IUL has invested in a set of qualified, dynamic, multifunction and attractive spaces, enabling new curricular activities with specific technical demands to be developed. The outside spaces of the campus were not disregarded - improvements were conducted in the main square and green spaces, whereas a new fitness circuit, a multi-sports field and a locker room were created. Recently, a new parking space for motorcycles and bikes were installed, and Eco-Trees equipment (I and II). The re-organisation of spaces makes it possible to offer study, living and dining areas, research centres and researchers' rooms, support services, information and documentation services, faculty offices, one room equipped with Tele-Class system /Fundação PT and auditoriums fully intervened and updated: Aud. Mário Murteira (for videoconference activities), Aud. Caiano Pereira, Aud. J.J. Laginha and Aud. 1 (scheduled intervention).

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

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

4.4. (quando aplicável) Registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação.

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

1. Caracterização do ciclo de estudos.

1.1 Instituição de ensino superior / Entidade instituidora.

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)

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

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

Escola de Ciências Sociais e Humanas (ISCTE-IUL)

1.3. Ciclo de estudos.

Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

1.3. Study programme.

Human Resources Development Policies

1.4. Grau.

Mestre

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

[1.5._Despacho_7640-2017_DiarioRepublica_166-2017_Seriell_2017-08-29.pdf](#)

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.

Economia

1.6. Main scientific area of the study programme.

Economics

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

340

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

314

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

—

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

120

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

2 anos (4 semestres)

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

2 years (4 semesters)

1.10. Número máximo de admissões.

30

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

<sem resposta>

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

<no answer>

1.11. Condições específicas de ingresso.

Podem candidatar-se ao acesso ao ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em PDRH:

- a) Titulares do grau de licenciado ou equivalente legal;*
- b) Titulares de um grau académico superior estrangeiro conferido na sequência de um 1.º ciclo de estudos organizado de acordo com os princípios do Processo de Bolonha por um Estado aderente a este Processo;*
- c) Titulares de um grau académico superior estrangeiro que seja reconhecido como satisfazendo os objectivos do grau de licenciado pelo órgão científico estatutariamente competente do ISCTE-IUL;*
- d) Detentores de um currículo escolar, científico ou profissional, que seja reconhecido como atestando capacidade para realização deste ciclo de estudos pelo órgão científico estatutariamente competente do ISCTE-IUL.*

A seriação tem em conta os seguintes critérios:

- Média da licenciatura (40%)*
- Adequação da licenciatura (25%)*
- Qualidade da experiência profissional (20%)*
- Qualidade do curriculum científico (20%)*
- Motivação (5%)*

1.11. Specific entry requirements.

To be eligible to apply for the degree of master in Human Resources Development Policies, candidates must:

- a) Be holders of a bachelor degree or legal equivalent;*
- b) Hold a foreign academic degree granted in sequence of a 1st study cycle organised in accordance with the Bologna Process principles by an adherent state;*
- c) Hold a foreign academic degree acknowledged as fulfilling the requirements of the bachelor degree by the statutory and legally competent body within ISCTE-IUL;*
- d) Have an especially relevant academic, scientific or professional curriculum, acknowledged as attestable of capacity for the realization of this cycle of studies by the statutory and legally competent body within ISCTE-IUL.*

The ranking takes the following criteria into account:

- Degree final grade (40%)*
- Adequacy of the degree (25%)*
- Quality of professional experience (20%)*
- Quality of scientific curriculum (20%)*
- Motivation (5%)*

1.12. Regime de funcionamento.

Pós Laboral

1.12.1. Se outro, especifique:

-

1.12.1. If other, specify:

-

1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:

*ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
Avenida das Forças Armadas
1649-026 Lisboa Portugal*

*ISCTE – University Institute of Lisbon
Avenida das Forças Armadas
1649-026 Lisboa Portugal*

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

[1.14._ISCTE-IUL_Regulamento_412-2014_CreditacaoFormacaoAnteriorExperienciaProfissional.pdf](#)

1.15. Observações.

Este Mestrado caracteriza-se, desde a sua criação em 1991, por uma abordagem interdisciplinar e integrada de políticas de desenvolvimento dos recursos humanos enquanto a maioria dos outros mestrados de GRH disponíveis no mercado estão mais focados nas técnicas de GRH. O Mestrado enquadra-se assim perfeitamente numa Escola de Ciências Sociais e Humanas, na qual se integram os departamentos e docentes de Economia Política e de Psicologia Social.

Os docentes formam uma equipa coesa, que trabalha junta há vários anos mas também com alguma renovação com investigadores mais jovens, sobretudo em termos de orientadores dos alunos. Uma minoria dos docentes concilia a docência universitária com a prática de GRH em termos profissionais mas a grande maioria são investigadores-docentes que realizam investigação precisamente nas áreas em que lecionam no Mestrado. Como se pode ver pelo CV dos docentes, o número das suas publicações científicas e a sua qualidade (medida em termos de classificação em quartis) tem aumentado nos últimos anos.

A satisfação dos alunos com o ciclo de estudos é anualmente aferida através de inquérito anónimo. Observa-se um elevado grau de satisfação global com o mestrado (variando consoante os anos mas sendo quase sempre superior a 7.3 em média numa escala de 10) assim como um elevado grau de satisfação com o desempenho no curso (quase sempre à volta de 7.2). Em termos qualitativos emergem como pontos positivos: a qualidade e pertinência dos conteúdos programáticos da UCs e a capacidade pedagógica dos docentes, a sua relação com a investigação e o bom relacionamento nas turmas.

São organizados regularmente seminários relevantes para a GRH com personalidades de destaque a nível nacional e/ou internacional.

Finalmente, os mestrados estão incitados a apresentar os seus trabalhos em conferências académicas e cerca de 10 artigos já foram publicados (sobretudo em revistas científicas nacionais) em co-autoria mestrando-orientador.

1.15. Observations.

This Master's main feature has been, since its creation in 1991, an integrated and multidisciplinary approach to the development of human policies while most of the masters available in the market focus on HRM techniques. The Master is thus perfectly integrated in institutional terms in the Human and Social Sciences School, to which the department and scholars of Political Economy and Social Psychology belong.

The Master's scholars form a cohesive group since they work together for many years now but there has also been some renewal with younger scholars, especially in terms of the students' supervisors. A minority of the teachers combine teaching in the master with professional practice of HRM but the great majority are teachers-researchers in the area in which they teach in the Master. As it can be seen from the CVs, the number of scientific publications and their quality (as assessed by the journals' ranking in quarters) have significantly increased in the last years.

The students' satisfaction with the course is annually collected through an anonymous survey. The main data is (depending on the years) a satisfaction average level almost always higher than 7.3 as well as a high average satisfaction with own commitment with the course (almost always around 7.2). As for the qualitative appreciation, emphasis is given to the quality and relevance of the programs of the CU, to the pedagogical capacity of the teachers, to their experience in research and to the good climate between students.

Workshops relevant to HRM are regularly organized inviting national or international experts.

Last but not least, the students are invited to present their research results in academic fora and there around ten papers are now published (mostly in national scientific journals) in co-authorship between students and supervisors.

2. Estrutura Curricular

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

2.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation of

alternative paths compatible with the structure of the study programme (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):

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

<sem resposta>

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

2.2. Estrutura Curricular -

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

| Área Científica / Scientific Area | Sigla / Acronym | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS* |
|---|-----------------|------------------------------------|---|
| Economia / Economics | Econ/Econ | 72 | 0 |
| Psicologia / Psychology | Psi/ Psy | 6 | 0 |
| Ciências Jurídicas Empresariais / Enterprise Law | CJE/ EL | 6 | 0 |
| Estatística e Análise de Dados/Statistics and Data Analysis | EAD/ SDA | 6 | 0 |
| Recursos Humanos/Human Resources | RH/HR | 12 | 0 |
| Métodos de Pesquisa Social / Social Research Methods | MPS/SRM | 6 | 0 |
| Não especificada/ not specified | n.e/n.s | 0 | 12 |
| (7 Items) | | 108 | 12 |

2.3. Observações

2.3 Observações.

O grande peso da área científica de economia deve-se ao facto de envolver as UCs de Dissertação/Projeto, Seminário de Investigação em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos e a própria dissertação/trabalho de projeto. A atribuição destes ECTS deve-se ao facto do Mestrado ter sido concebido e sempre coordenado por docentes de Economia (agora Economia Política) e fornece, portanto, uma visão distorcida do peso que a economia tem no Plano de estudos (que se limita a 12 ECTS).

O plano de estudos reflete a multidisciplinaridade que caracteriza este curso desde a sua criação. Procura-se por isso um equilíbrio entre as diferentes áreas científicas consideradas relevantes para a compreensão, desenho e implementação de políticas de desenvolvimento dos recursos humanos.

As optativas oferecidas pelo curso visam aprofundar certas temáticas da GRH (mudança organizacional e planeamento de competências) mas os alunos podem escolher qualquer UC oferecida pelos mestrados do ISCTE-IUL.

Objetivos de aprendizagem:

- Conhecer os constrangimentos institucionais que influenciam as decisões relativas à GRH

- Compreender a interação entre fenómenos do mercado de trabalho e GRH

- Conceber e aplicar instrumentos apropriados de intervenção para os recursos humanos nas organizações

- Elaborar estudos e análises relativos às principais funções da GRH

- Comunicar, oralmente e por escrito, as suas análises e conclusões a públicos variados

- Ter capacidade de aprendizagem ao longo da vida numa atitude pro-ativa face à formação e aquisição de novas competências

O Mestrado funciona em regime pós-laboral (18h-22h) 2 a 3 vezes por semana em sessões de 2 e 4 h. Enquanto as sessões curtas são adequadas a aulas teóricas, o funcionamento em horário mais intensivo é adequada a aulas práticas. No desenho do horário, procura-se um equilíbrio entre estes dois tipos de sessões.

2.3 Observations.

The high weight of the scientific area of economics is due to the fact that it entails the CUs Research Seminar in Human Resources Development Policies, Dissertation/Project, and the dissertation or project itself. The attribution of these ECTS to economics is due to the fact that the Master has been conceived and always coordinated by teachers from the Department of Economics (now Political Economy). Therefore, it provides a biased idea of the real weight of economics in the study plan (which is of 12 ECTS).

The study plan reflects the multidisciplinary nature that characterizes the Master since its conception. A balance is hence looked for between the scientific areas considered relevant for the understanding, design and implementation of human resources development policies.

The elective UCs aim at exploring certain domains of HRM (organizational change and skills planning) but the students are free to choose any CU of any ISCTE-IUL master course.

Learning goals:

- to know the institutional constraints that influence the HRM decisions
- to understand the interaction between labor market phenomena and HRM
- to design and implement adequate tools and techniques of HRM
- to develop studies and analysis relative to the main HRM functions
- to communicate, in oral and written forms, one's analysis and conclusions to diverse audiences
- to have a life-long learning ability by adopting a proactive attitude to learn and acquire new skills.

The Master functions in post-laboral time (18h-22h) in sessions of 2h and 4h. The shorter sessions are adequate to theoretical classes while the more intensive ones are better suited to practical classes. A balance is looked between the two types of sessions when designing the master's timetable.

3. Pessoal Docente

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

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

Helena Maria de Sousa Lopes, doutorada em Economia pela Université Paris I – Sorbonne, é Professora Associada do Departamento de Economia Política do ISCTE-IUL e investigadora do DINÂMIA'CET-IUL. Coordenou vários projetos interdisciplinares para órgãos públicos nacionais e internacionais, incluindo projetos financiados pelos Programas-Quadro da União Europeia. Tem artigos publicados em várias revistas internacionais de economia, incluindo Journal of Economic Issues, Journal of Institutional Economics, Economic and Industrial Democracy, American Journal of Economics and Sociology, Review of Social Economy. Os seus interesses de pesquisa centram-se nas seguintes áreas: Economia do trabalho, economia e relações interpessoais, qualidade do trabalho, teoria da empresa.

3.2. Fichas curriculares dos docentes do ciclo de estudos

Anexo I - Carlos Alberto Neves Almeida

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

Carlos Alberto Neves Almeida

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - José Gonçalves das Neves

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

José Gonçalves das Neves

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Joaquim Eduardo Simões e Silva

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

Joaquim Eduardo Simões e Silva

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - José Carlos de Castro Pinto

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

José Carlos de Castro Pinto

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Sara Cristina Moura da Silva Ramos

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

Sara Cristina Moura da Silva Ramos

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Paulo Miguel dos Santos Marques

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

Paulo Miguel dos Santos Marques

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Fátima Suleman

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

Fátima Suleman

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Helena Maria de Sousa Lopes

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

Helena Maria de Sousa Lopes

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Generosa Gonçalves Simões do Nascimento

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

Generosa Gonçalves Simões do Nascimento

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Nelson Jorge Campos Ramalho

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

Nelson Jorge Campos Ramalho

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

3.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

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

| Nome / Name | Categoria / Category | Grau / Especialista Degree / Specialist | Área científica / Scientific Area | Regime de tempo / Employment link | Informação/ Information |
|------------------------------------|---|---|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| Carlos Alberto Neves Almeida | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Direito das Empresas | 100 | Ficha submetida |
| José Gonçalves das Neves | Professor Associado ou equivalente | Doutor | Psicologia Social e Organizacional | 100 | Ficha submetida |
| Joaquim Eduardo Simões e Silva | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Psicologia Social e Organizacional | 100 | Ficha submetida |
| José Carlos de Castro Pinto | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Gestão | 100 | Ficha submetida |
| Sara Cristina Moura da Silva Ramos | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Pós-Doutoramento em Ergonomia | 100 | Ficha submetida |
| Paulo Miguel dos Santos Marques | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor | Economia | 60 | Ficha submetida |
| Fátima Suleman | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Economia | 100 | Ficha submetida |
| Helena Maria de Sousa Lopes | Professor Associado ou equivalente | Doutor | Economia | 100 | Ficha submetida |

| | | | | | |
|---|-----------------------------------|--------|--|------------|-----------------|
| Generosa Gonçalves Simões do Nascimento | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Gestão com Especialização em Recursos Humanos e Comportamento Organizacional | 100 | Ficha submetida |
| Nelson Jorge Campos Ramalho | Professor Auxiliar ou equivalente | Doutor | Psicologia Social e Organizacional | 100 | Ficha submetida |
| | | | | 960 | |

<sem resposta>

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

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

3.4.1.1. Número total de docentes.

10

3.4.1.2. Número total de ETI.

9.6

3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos

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

| Corpo docente próprio / Full time teaching staff | Nº / No. | Percentagem* / Percentage* |
|--|----------|----------------------------|
| Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of full time teachers: | 9 | 93.8 |

3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado

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

| Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|--|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff with a PhD (FTE): | 9.6 | 100 |

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado

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

| Corpo docente especializado / Specialized teaching staff | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|---|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff with a PhD, specialized in the main areas of the study programme (FTE): | 9.6 | 100 |
| Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists, without a PhD, of recognized professional experience and competence, in the main areas of the study programme (FTE): | 0 | 0 |

3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação

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

| Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics | ETI / FTE | Percentagem* / Percentage* |
|---|-----------|----------------------------|
| Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Full time teaching staff with a link to the institution for a period over three years: | 9 | 93.8 |
| Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / Teaching staff registered in a doctoral programme for more than one year (FTE): | 0 | 0 |

4. Pessoal Não Docente

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

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

Não havendo uma afetação direta de recursos ao ciclo de estudos, e dado o número de estudantes previsto, estima-se que número de não docentes em Equivalente de Tempo Integral repartido pelos serviços e gabinetes afeto ao curso seja de 1,62.

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

ISCTE-IUL's administrative staff is distributed among the following departments, offices and services, such as: Academic Services, responsible for articulation between students and academic staff, Informatics Infrastructure and Communications Services, Information and Documentation Services, Financial Services, Equity and Human Resources, Career Services and Alumni Office, Office of University Body Support, Research Support Office, Communication and Multimedia Office, Information Systems Development Office, Evaluation, Planning and Quality Office, International Relations Office, University Residence Professor José Pinto Peixoto (Students Residence). There is no direct allocation of resources to the study cycle, and given the expected number of students, it is estimated that the number of administrative staff, in equivalent full-time, assigned to the programme is of approximately 1,62.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Estudantes

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

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

5.1.1. Total de estudantes inscritos.

60

5.1.2. Caracterização por género

5.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

| | |
|-------------------|----|
| Género / Gender | % |
| Masculino / Male | 30 |
| Feminino / Female | 70 |

5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

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

| Ano Curricular / Curricular Year | Número / Number |
|----------------------------------|-----------------|
| 1º ano curricular do 2º ciclo | 31 |
| 2º ano curricular do 2º ciclo | 29 |
| | 60 |

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

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

| | Penúltimo ano / One before the last year | Último ano/ Last year | Ano corrente / Current year |
|---|--|-----------------------|-----------------------------|
| N.º de vagas / No. of vacancies | 30 | 30 | 30 |
| N.º de candidatos / No. of candidates | 38 | 44 | 60 |
| N.º de colocados / No. of accepted candidates | 37 | 39 | 37 |
| N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled | 33 | 31 | 30 |
| Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate | 0 | 0 | 0 |
| Nota média de entrada / Average entrance mark | 0 | 0 | 0 |

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes

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

Nos últimos 3 anos letivos, entre 15 e 22% dos alunos tinham entre 20 e 23 anos e entre 44 e 47% tinham entre 24 e 27 anos, o que significa que a maioria dos alunos são muito jovens e tem pouca experiência profissional, ao contrário do que era o caso nas duas primeiras décadas do Mestrado (antes do Processo de Bolonha). Os docentes tiveram assim que adaptar os conteúdos e os métodos de aprendizagem à evolução do perfil dos alunos, e observa-se alguma perda em termos do enriquecimento mútuo entre alunos dada a maior homogeneidade das suas trajetórias.

A maioria dos estudantes deste Mestrado são formados em sociologia, seguida de Gestão dos Recursos Humanos, e de várias ciências sociais e humanas. São estes últimos estudantes que por vezes não têm conhecimentos de base necessários ao bom acompanhamento do mestrado (bases de estatística, economia e gestão). Alguma insuficiência no conhecimento do inglês também se revela por vezes um problema. O Mestrado tem em geral um nível baixo de alunos estrangeiros (entre 5 e 15%).

De forma relativamente inesperada - face à crise económica em Portugal e à consequente diminuição dos rendimentos -, o número de candidatos ao Mestrado tem aumentado substancialmente de ano para ano, o que levou a fixar uma pontuação mínima de entrada, para eliminar os estudantes com um perfil mais fraco, e a estabelecer vagas por fases de candidatura.

Nos três últimos anos letivos, entre 75 e 85 dos estudantes passaram do 1º para o segundo ano e mais de metade dos inscritos no segundo ano concluíram o mestrado (ver dados abaixo).

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

In the last 3 academic years, 15 to 22% of the students were between 20 and 23 years old and 44 to 47% were between 24 and 27 years old, which means that most of the students are very young and have had little professional experience, which contrasts with what was the case in the two first decades of the Master (before the Bologna process). The teachers had to adapt their programs and learning methods to the evolution of the students' profile. A diminution of the mutual enrichment between students is to be noted since their occupational and life experience is now more homogenous..

Most of the students enrolled in the Master are from sociology, followed by Human Resource Management and then a high range of social and human sciences. It is the latter students that lack some of the basic knowledge needed to a good follow-up of the Master (basic knowledge in statistics, economics and management). A somewhat deficient level of English is sometimes to be noted. The Master has, generally, a low level of international students (between 5 and 15%).

Rather unexpectedly - given the economic crisis and consequent diminution of disposable income -, the number of applicants to the Master has substantially increased in the last years, which led us to establish a minimum average punctuation, to exclude the students with a weaker profile, as well as quotas for the first and second phase of application.

In the last three academic years, between 75 and 85% of the students carried out from the first to the second year and more than half of those enrolled in the second year graduated (see data below).

6. Resultados

6.1. Resultados Académicos

6.1.1. Eficiência formativa.

6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

| | Antepenúltimo ano / Two before the last year | Penúltimo ano / One before the last year | Último ano / Last year |
|---|--|--|------------------------|
| N.º graduados / No. of graduates | 10 | 16 | 14 |
| N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years* | 9 | 15 | 10 |
| N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years | 0 | 1 | 4 |
| N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years | 1 | 0 | 0 |
| N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years | 0 | 0 | 0 |

Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

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

Não se aplica

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

Not applicable

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

Como referido acima, a taxa de passagem do 1 para o 2º ano é bastante elevada, situando-se entre os 75 e 85%, o que indica uma taxa elevada de sucesso escolar em média nas UCs do 1º ano já que alguns alunos desistem antes sequer de fazer as avaliações por se aperceber que a realização de uma mestrado não é compatível com a sua vida profissional e/ou familiar.

A nota média nas UCs do 1º ano tem variado entre 13 e 14.5 nos últimos 3 anos. Em todos os anos, a UC com menor taxa de aprovação tem sido “Estatística e Análise de Dados”, mas os estudantes reprovados fazem a UC sem problemas no ano seguinte.

Nota-se uma subida nítida e contínua da taxa de reprovação na UC de “Direito do Trabalho e Relações Laborais” nos últimos anos, o que vai requerer uma intervenção/decisão por parte da Direção do Mestrado para resolver este problema.

As notas costumam ser ligeiramente mais elevadas na UC de 2º ano “Seminário de Investigação” de modo a motivar os alunos para continuar o esforço que tem de fazer para acabar a tese, sobretudo porque no 2º ano, a maioria dos alunos, incluindo os mais jovens, já se encontram a trabalhar em empregos exigentes.

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

As referred above, 75 to 85% of students carried out from the first to the second year, which reveals a high success rate in average in the CUs of the first year since some students give up in the first weeks of the course when they become aware that realizing a master course is not compatible with their professional and/or familiar life.

The average grade in the CUs of the first year varied between 13 and 14.5 in the last 3 years. Every year, the CU with the lowest success rate has been “Statistics and Data Analysis” but the students end doing the CU without problems the year after.

A significant and continuous diminution of the success rate is to be noted for the CU “Labor Law and Industrial Relations” in the last years, which will require that a solution be found to solve this problem.

The grades of the second year’s CU “Research Seminar” used to be higher than the others, the aim being to motivate them to continue their effort working on their dissertation and concluding it. For, in the second year, most students, even the youngest ones, are already integrated in the labor market with demanding occupations.

6.1.4. Empregabilidade.

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

Os dados apresentados dizem respeito à situação profissional 1 ano após o curso dos diplomados em 2015/2016. No ano letivo 2015/2016 diplomaram-se 16 alunos tendo 12 diplomados respondido ao inquérito de inserção na vida ativa (75% de taxa de resposta). 90% obtiveram emprego até 1 ano após o curso e, considerando apenas os diplomados que obtiveram emprego APÓS o curso/NO ÚLTIMO ANO do curso (n=5), 60% obtiveram emprego em sectores de atividade

relacionados com a área do curso.

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

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

The data presented below depicts the professional situation of the 2015/2016 graduates 1 year after completing the programme. In the 2015/2016 academic year, 16 students graduated and 12 graduates answered the employability survey (75% response rate). 90% of the graduates obtained employment until 1 year after graduating. Considering only the graduates that obtained employment AFTER the programme/programme's LAST YEAR (n=5), 60% obtained employment in areas of activity related with the programme's area.

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

6.1.4.2. Reflexão sobre os dados de empregabilidade.

Como se pode verificar pelos dados acima, os alunos que encontraram emprego encontraram-no na sua área de especialização.

As informações a que temos acesso informalmente (ver testemunhos dos alunos no website do curso) revelam que uma boa parte dos alunos teve progressão na carreira na sequência de ter concluído o mestrado.

O facto de termos ainda vários alunos que já estão integrados no mercado de trabalho e não vêm diretamente das licenciaturas também incentiva a troca de contactos profissionais, o que pode favorecer a empregabilidade.

6.1.4.2. Critical analysis on employability information.

As reported in the data above, the students who found a job found it in their area of specialization.

The informal information we have access to reveals that many students benefit from a career progression after having completed the master (see students' statements in the courses website).

The fact that there still are many students who are already integrated in the labor market, instead of having graduated the year before, encourage the exchange of professional contacts and may then favour employability.

6.2. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas.

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

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

| Centro de Investigação / Research Centre | Classificação (FCT) / Mark (FCT) | IES / Institution | N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers | Observações / Observations |
|---|----------------------------------|-------------------|--|---|
| Dinâmia/CET-IUL: Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território / Centre for Socioeconomic and Territorial Studies | Muito bom / Very good | ISCTE-IUL | 5 | O DINÂMIA'CET-IUL realiza pesquisa pluridisciplinar em Ciências Sociais. Está atualmente estruturado em três Grupos de Pesquisa: Inovação, Conhecimento e Trabalho; Cidades & Territórios; Governança, Economia e Sociedade. Com vista a uma maior interligação entre os grupos, foram também previstas três Linhas Temáticas de Integração: Criatividade e Inovação: Contextos e Dinâmicas Socioeconómicas; Desafios Regulatórios e Governança em uma Sociedade em Mudança; Crise, Sustentabilidade e Inclusão Social. DINÂMIA'CET- IUL, Centre for Socioeconomic and Territorial Studies, conducts pluridisciplinary research in Social Sciences. DINÂMIA'CET-IUL is presently structured into three Research Groups (RG): Innovation, Knowledge & Labour; Cities & Territories; Governance, Economy & Society. With a view to further interchange across the RGs, three Integrating Thematic Lines (ITLs) have also been envisaged - Creativity & Innovation: Socioeconomic Contexts & Dynamics; Regulatory Challenges & Governance in a Changing Society; Crisis, Sustainability & Social Inclusion |
| BRU-IUL: Unidade de Investigação em Desenvolvimento Empresarial / Business Research Unit | Muito bom / Very good | ISCTE-IUL | 5 | A BRU-IUL é uma unidade de investigação multidisciplinar que se estende pelas áreas da Gestão, Economia e Finanças. O seu principal objetivo é o reconhecimento nacional e internacional como centro de investigação líder nestas áreas. / The Business Research Unit (BRU-IUL) is a multidisciplinary research unit that spans the main fields of Business, Economics and Finance. The unit's main goal is to establish itself as a national and international leading research center in these fields. |

Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

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

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/6b375453-bfba-dd16-dc8b-5a5342adc190>

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

<http://www.a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/6b375453-bfba-dd16-dc8b-5a5342adc190>

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

Um dos docentes do Mestrado participou, nos últimos 5 anos, numa rede, liderada por franceses (Olivier Favereau de Paris X-Nanterre et Baudoin Roger, du Collège des Bernardins), constituída por investigadores de várias disciplinas (economia, sociologia, gestão, direito, contabilidade), empresários e sindicalistas, cujo objetivo foi: i) analisar as transformações do trabalho desde os anos 1980 (era da financiarização econômica); ii) analisar a alteração dos modos de gestão e de governo das empresas nesse período e iii) propor soluções para revalorizar o trabalho e democratizar o governo das empresas.

Um dos livros coletivos que resultaram do trabalho desta equipa pluridisciplinar obteve o “Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail”, em 2017, atribuído pela Ministra do Trabalho Francesa.

O resultado mais importante deste trabalho de vários anos e, no entanto, ter levado vários países (Itália, França, UK, entre outros) a querer rever o estatuto jurídico das empresas no sentido de uma melhor tida em conta dos conhecimentos dos trabalhadores.

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

One of the teachers of the Master have been participating, in the last 5 years, in a network leaded by French scholars (Olivier Favereau, Paris-X Nanterre and Baudoin Roger, Collège des Bernardins) composed by researchers of various scientific fields (economics, sociology, management, accounting, labor law) and by entrepreneurs and trade-unionists. The aims of the network have been to i) analyze the transformations of work since the 1980s (when the financialization of the economy began); ii) to analyze the changes in the management and governance of business firms, and to iii) make proposals to revalue work and make the governance of firms more democratic.

One of the collective books that resulted from this multidisciplinary network has been awarded with the “Award for the best book on the world of work” in 2017, attributed by the French Ministry of Labor.

But the more important result of our work is to have led various European government /Italy, UK, France, among others) to revise the juridical statute of business firms, in order to better take into account the knowledge of workers.

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

Destaca-se e a participação referida acima na rede liderada por Olivier Favereau de Paris X-Nanterre et Baudoin Roger, du Collège des Bernardins sobre a evolução do trabalho e das empresas nas últimas décadas e quais os quadros institucionais que poderiam reverter a desvalorização do trabalho a que se tem assistido.

E também de notar a participação da diretora do mestrado no projeto FESSUD - Financialisation, economy, society and sustainable development, um projecto financiado pelo 7º Programa-Quadro da UE, coordenado por Malcom Sawyer, da Universidade de Leeds, que integra 15 centros de investigação europeus. O objetivo do projeto é perceber as causas e as consequências da financiarização da economia sobre a economia e a sociedade e, tendo esse conhecimento em conta, de propor medidas para um desenvolvimento sustentável.

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

Mention must be made to the participation in the network referred above, coordinated by Olivier Favereau (Paris X-Nanterre) and Baudoin Roger (Collège des Bernardins), about the evolution of work and the firm in the last decades and which institutional arrangements could be taken to revert the ongoing devaluation of the quality of work life.

The participation of the master’s director in the FESSUD (Financialization, economy, society and sustainable development) project, financed by the 7th EU Framework Program and coordinated by Malcolm Sawyer, of the University of Leeds, which integrates 15 european research centers, also deserved being referred. The project’s aim is to understand the causes and consequences of the financialization of the economy and, taking this information into account, make recommendations for a sustainable development.

6.3. Nível de internacionalização.

6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level

| | % |
|---|----|
| Percentagem de alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Percentage of foreign students enrolled in the study programme | 12 |
| Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Percentage of students in international mobility programs (in) | 0 |
| Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Percentage of students in international mobility programs (out) | 0 |
| Percentagem de docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Percentage of foreign teaching staff (in) | 0 |

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

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).
Não há participação em redes de excelência ou redes Erasmus

6.3.2. Participation in international networks relevant to the study programme (networks of excellence, Erasmus networks).
There is no participation in Networks of Excellence of Erasmus networks

7. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

7.1 Sistema interno de garantia da qualidade

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

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

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

Sim

7.1.1. Hiperligação ao Manual da Qualidade.

https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2018/02/28/1519830206788_MANUAL_DA_QUALIDADE.pdf

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

[7.1.2._7.1.2_RelatorioAvaliacaoCurso_MestradoPDRH_2016-2017.pdf](#)

7.2 Garantia da Qualidade

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

<sem resposta>

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

1. *Oferta formativa inovadora a nível nacional, pela conjugação de uma abordagem micro e macro e pela aposta na multidisciplinaridade, que garante uma visão mais abrangente sobre a temática do desenvolvimento dos recursos humanos.*
2. *Os objetivos gerais do curso são de fornecer competências diretamente operacionais e instrumentais para a GRH nas organizações mas também competências analíticas que permitem interpretar o contexto em que a organização está envolvida e ter consciência do impacto que as práticas de GRH tem sobre este (por exemplo relativamente ao aumento das desigualdades, à comparação com a situação de outros países da UE, à coesão social, etc). Espera-se que esta consciência assim como as competências analíticas adquiridas levem os nossos estudantes a terem uma visão do futuro, incluindo uma visão normativa da sociedade e da organização em que querem viver, procurando assim adotar as melhores práticas de GRH - as que asseguram a eficiência económica da organização e o bem-estar das pessoas que lá trabalham - mas também estar sensibilizados para os desafios que já se desenham no futuro próximo (numerização da economia, modificação do trabalho, envelhecimento da população) e tomar as medidas apropriadas.*
3. *Existem pelo menos 3 ocasiões por ano em que os docentes do Mestrado se encontram - Conselhos de Ano e apresentação dos projetos de dissertação dos estudantes na UC "Dissertação/Projeto" - o que permite avaliar a atualização das UCs e tomar em consideração as sugestões e pedidos dos estudantes.*
4. *É de notar uma atividade sempre muito intensa dos delegados de turma, que asseguram uma excelente ligação entre professores-estudantes-coordenadora do mestrado. Esta última está sempre em contato assíduo com os delegados.*
5. *Como é prática no ISCTE-IUL, são sistematicamente realizados inquéritos de opinião aos estudantes e as suas sugestões, em termos pedagógicos, curriculares e organizativos, são sempre que possível postas em prática (ver ponto 2.).*
6. *O Mestrado está associado a um centro de investigação com classificação de "Muito Bom", onde podem usufruir de recursos materiais e de dados disponibilizados pelo Centro (por exemplo, a base de micro-dados dos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho) ou através de projectos de investigação (por exemplo, os micro-dados relativos ao trabalho/emprego da Eurostat, ou aos dados do European Conditions Survey da Fundação de Dublin).*
7. *Como já referido, o corpo docente do Mestrado é altamente especializado, em termos de investigação, nas áreas do mestrado, e a atividade de investigação de vários docentes é fortemente internacionalizada (ver CVs).*
8. *Na grande maioria dos anos, os estudantes estabelecem entre eles um ambiente de trabalho e de cooperação intenso, com a organização sistemática de encontros sociais extra-escolares.*
9. *Finalmente, no que respeita aos resultados, é notório o aumento da taxa de conclusão do mestrado nos últimos anos.*

8.1.1. Strengths

1. *This Master provides an innovative training program at the national level, through the combination of micro and macro approaches as well as through the adoption of a multidisciplinary perspective, which ensures a broader vision on the development of human resources.*
2. *The course's main objectives are to provide skills that are directly operational and instrumental for HRM in work organizations but also analytical skills that help interpret the context in which the organization evolves and be aware of the impact that the organization's practices have on it (for example in what concerns the increase in inequalities, the comparison with other UE countries, social cohesion, etc.). We hope that this awareness and analytical skills will lead our students to have a vision of the future, including a normative vision of in which society and organization they want to live/build. They are then in a good position to adopt the best HRM practices, those which i) ensure organizational economic efficiency, ii) care for the workers well-being and iii) allow prepare the organization for the challenges that work organizations already confront: the numerization of the economy, the transformation of work, the ageing of the*

population.

3. The teachers of the Master meet annually at least three times in the two “Conselhos de Ano” and when the students present their work in progress for their thesis. This allows updating the UCs’ programs and taking in consideration the students’ suggestions and concerns. The director of the course organizes at the end of the first academic year, a meeting with all students for them to think of and expose the theme on which they would like to make their dissertation/project. Thus, most of the students, when coming to the first class of the “Research Seminar” in September, already have an idea of what their research will consist of.

4. The class delegates have been particularly active, which ensures a good communication between the students, the teachers and the masters director.

5. As is common practice in ISCTE-IUL, opinion surveys to students are regularly realized and their suggestions, at the pedagogical, curricular and organizational levels are, when possible, systematically implemented (see 2. above).

6. The Master is linked to a research center classified “Very Good”, from which resources students can benefit (for example, they have access to Quadros de Pessoal microdata, or Eurostat micro-data on work and employment, or also data from the European Working Conditions Survey, from Dublin Foundation).

7. As already referred, the Master’s teachers are all highly qualified in the master’s areas and the research activity of many of them is highly internationalized (see CVs).

8. Most of the years, a very convivial and cooperative climate is established among the students, which is displayed by the systematic organization of social and extra-curricular events.

9. Finally, in what concerns results, the increase in the conclusion rate of the master is remarkable.

8.1.2. Pontos fracos

1. A dificuldade em conciliar a expectativa de certos estudantes, interessados na aquisição de competências exclusivamente operacionais com o fornecimento de UCs e competências mais analíticas não desapareceu, apesar dos esforços feitos para alcançar este objetivo nos últimos anos.

2. A heterogeneidade da formação de base de certos estudantes também continua a constituir um problema em termos didáticos.

3. Insuficiência de certos estudantes quanto ao conhecimento da língua inglesa.

4. A sobrecarga de trabalho dos docentes também deve ser mencionada: é cada vez mais difícil conciliar uma investigação de qualidade com uma docência de qualidade e com a carga de trabalho de reporting que tem aumentado substancialmente.

8.1.2. Weaknesses

1. The difficulty in meeting the expectations gap of some students, exclusively interested in operational skills with the providing by the master of more analytical skills did not disappear, despite the measures taken with this aim.

2. The heterogeneity of the basic training of some students continue also to raise some didactic issues.

3. Some students present a serious lack in their knowledge of the English language.

4. The teachers’ workload increased substantially these last years. It is each year more difficult to ensure the quality of research with quality of teaching as well as with the very substantial increase in the reporting activity.

8.1.3. Oportunidades

1. Originalidade da abordagem ao desenvolvimento dos recursos humanos - originalidade do mestrado - o que explica a atração de estudantes com perfil de interesses diferenciado.

2. Forte ligação entre investigação, lecionação e, métodos de ensino-aprendizagem. O mestrado foi considerado um caso de boas práticas relativamente a este assunto (ver estudo do ISCTE sobre esta questão).

3. Forte interação entre professores e estudantes e dinamismo dos delegados de turma.

8.1.3. Opportunities

1. Originality of the master’s approach and its singularity on the market, which explains the attractiveness of the master of students with different profiles in terms of their intellectual and professional interests.

2. Very close link between research, teaching and learning methods. This Master has been classified as a good practice as what regards the relation between research and learning (see the respective ISCTE-IUL study report).

3. Good interpersonal interaction between teachers and students, also due to the students delegates dynamism.

8.1.4. Constrangimentos

1. O subfinanciamento das universidades a nível nacional pode levantar problemas ao funcionamento destes cursos no caso de ser necessário aumentar substancialmente as propinas.

2. Nos últimos anos, assistiu-se a uma aumento significativo do número de cursos na área da GRH, incluindo um curso na área de Lisboa que abriu há 3 anos com um plano de estudos muito parecido com o do presente mestrado. Seria necessário tomar medidas que evitassem este tipo de fenómeno.

3. As plataformas digitais, e a digitalização da economia (por vezes designada de “uberização do trabalho”, podem levar a uma alteração substancial das funções dos gestores de recursos humanos. Esse tema já está a ser tratado nalgumas aulas e continuará a merecer a nossa atenção nos próximos anos.

8.1.4. Threats

1. The national underfunding of universities may undermine the existence of the course if fees need to increase substantially.

2. In the last years, several new courses in HMR have been created in Portugal, including one with a study plan very similar to ours, in Lisbon. Measures should be taken to avoid that this kind of phenomenon occur.

3. *Digital platform work, and the digitalization of the economy in general (sometimes termed the “uberization of work” may lead to a significant change of the HRM functions. This issues is already tackled with in several UCs and will continue to deserve our attention in the following years.*

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

- 1. Reforço da componente prática das unidades curriculares, em particular nas UC com um maior número de horas de contacto;*
- 2. Revisão dos critérios de seleção e seriação, dando maior peso à área de formação anterior e a formação prévia nas áreas de economia.*
- 3. Revisão dos critérios de seleção e seriação, considerando a formação em inglês nos ponderadores;*
- 4. Descentralização das atividades burocráticas dos docentes nos serviços de apoio respetivos.*

8.2.1. Improvement measure

- 1. Reinforcement of the practical component of the curricular units, in particular in the curricular units with a greater number of contact hours;*
- 2. Review of the admission and ranking criteria, giving greater weight to the previous training area and previous training in the areas of economics.*
- 3. Review the admission and ranking criteria, considering the training in English in the assigned weights;*
- 4. Decentralization of bureaucratic activities of teaching staff in the non-academic staff allocated to the study programme.*

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

- 1 ano letivo*
- 2 ano letivo*
- 3 ano letivo*
- 4 ano letivo*

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

- 1 curricular year*
- 2 curricular year*
- 3 curricular year*
- 4 curricular year*

9.1.3. Indicadores de implementação

- 1. Revisão dos conteúdos curriculares das FUC em causa;*
- 2. Critérios de seleção e seriação revistos de acordo com a proposta de melhoria indicada;*
- 3. Critérios de seleção e seriação revistos de acordo com a proposta de melhoria indicada;*
- 4. Revisão das competências dos Diretores de curso.*

9.1.3. Implementation indicators

- 1. Review of the curricular contents of the FUC in question;*
- 2. Admission and ranking criteria reviewed in accordance with the indicated improvement proposal;*
- 3. Admission and ranking criteria reviewed in accordance with the indicated improvement proposal;*
- 4. Review of the competencies of the Teaching staff member(s) responsible for coordinating the study programme.*

9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

9.1. Alterações à estrutura curricular

9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

<sem resposta>

9.1. Synthesis of the intended changes and their reasons.

<no answer>

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

9.3. Novo plano de estudos

9.4. Fichas de Unidade Curricular

9.5. Fichas curriculares de docente
