

## 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/1314/22827

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

Acreditar

#### 1.3.Data da decisão.

2015-04-16

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

---

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

[2\\_2.MCTRL\\_SinteseMedidasMelhoria\\_ACEF1920.pdf](#)

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

---

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

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

Não

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

<sem resposta>

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

<no answer>

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

---

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

Não

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

*O ISCTE-IUL, não tendo registado aumento na dimensão do seu campus, 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: 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. Recentemente apostou-se na criação de novas áreas e reorganização de espaços dos edifícios, aumentando a sua capacidade e implementando novos meios técnicos, tornando os espaços mais dinâmicos, multifuncionais e atrativos. 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.*

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

*ISCTE-IUL, not having registered an increase in the size of its campus, has made a strong investment in the continuous improvement of its facilities and equipment. Equipped with modern and functional spaces and a range of infrastructures that contribute to the quality of the activities developed, it is composed of 4 buildings: Sedas Nunes Building (12933.1 m2); Ala Autónoma (6711 m2); Edifício II (47229.9 m2); INDEG-ISCTE (3900m2), the latter two distinguished with the Valmor Award. Recently, new areas have been created and new building spaces have been reorganized, increasing their capacity and implementing new technical means, making the spaces more dynamic, multifunctional and attractive. New technological infrastructures have been installed (software, WI-FI coverage, etc.), including the modernisation of equipment, allowing teachers and non-teaching staff to respond quickly to the operations in which they are involved.*

#### 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.

*Não se registaram alterações significativas quanto a parcerias nacionais e internacionais. No entanto houve uma expansão da rede de universidades no European Masters in Labour Studies em que o MCTRL participa.*

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

*There were no major changes in relation to national or international partnerships. Nevertheless, there was a minor expansion of the university network of the European Masters in Labour Studies in which the MCTRL participates.*

**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 the answer was yes, present a synthesis of those 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?**

*Sim*

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

*Ver ponto 2. Celebrou-se um protocolo importante com a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e consolidou-se a estrutura de ensino com o reforço da UC "Estágio em CTRL".*

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

*See Number 2. An important protocol was signed with the Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) and the internships were integrated within the curriculum with the course "Estágio em CTRL".*

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

**1.1Instituição de ensino superior.**

*ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)*

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

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

*Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ISCTE-IUL)*

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

**1.3.Ciclo de estudos.**

*Trabalho, Emprego e Sociedade*

**1.3.Study programme.**

*Work, Employment and Society*

**1.4.Grau.**

*Mestre*

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

[1.5. DeclaracaoRetificacao n.º1935\\_2011\\_MestCienciasTrabalhoRelacoesLaborais.pdf](#)

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

*Sociologia*

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

*Sociology*

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

*312*

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

*380*

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

*314*

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

*120*

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

*2 anos (4 semestres)*

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

*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.

*Pretende-se um aumento do número de admissões de 30 para 35 vagas. Este pedido tem como objetivo a otimização do número de estudantes por turma e como principal pressuposto atender ao aumento efetivo da procura por candidatos nacionais e internacionais, assim como responder à procura dos cursos por candidatos com grande potencial.*

*Os pressupostos do pedido assentam nos seguintes pontos:*

- *corpo docente dos departamentos qualificado e com capacidade de acompanhamento e orientação;*
- *procura do ciclo de estudos encontra-se em fase ascendente;*
- *atuais candidatos revelaram um grande potencial.*
- *não implica qualquer aumento em termos de carga letiva média dos docentes, e o impacto no número médio de orientações por docente doutorado será pouco significativo;*
- *rentabiliza a capacidade da turma existente.*

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

*It is intended to increase the number of admissions from 30 to 35 vacancies. The aim of this application is to optimise the number of students per class and to meet the actual increase in demand for national and international candidates as well as the demand for courses from candidates with great potential.*

*The requirements of the application are based on the following points:*

- *the qualified teaching staff of the departments with the capacity for monitoring and guidance;*
- *The demand for the study cycle is rising;*
- *current candidates have shown great potential.*
- *does not imply any increase in terms of the average taught load of lecturers, and the impact on the average number of guidelines per doctoral lecturer will be negligible;*
- *maximises the capacity of the existing class.*

## 1.11. Condições específicas de ingresso.

*Podem candidatar-se:*

- Titulares do grau de licenciado ou equivalente legal;*
- 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;*
- Titulares de um grau académico superior estrangeiro que seja reconhecido como satisfazendo os objetivos do grau de licenciado pelo órgão científico estatutariamente competente do ISCTE-IUL;*
- 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 estabelecimento de ensino superior onde pretendem ser admitidos.*

*A seriação fundamenta-se numa ordenação em cada fase de candidaturas com base na ponderação da classificação final (média) da licenciatura, o currículo científico (incluindo formação relevante adicional) e experiência profissional relevante.*

## 1.11. Specific entry requirements.

*To be eligible to apply for the degree of master in Labour Sciences and Industrial Relations, candidates must:*

- have a bachelor's degree or legal equivalent;*
- have a foreign academic degree granted upon completion of a 1st cycle of studies organised in accordance with the Bologna Process principles by an associated state;*
- hold a foreign academic degree recognised as fulfilling the requirements for the bachelors degree by the statutory and legally competent body within ISCTE-IUL;*
- have an especially relevant academic, scientific or professional curriculum, acknowledged as proof of capacity for the realization of this cycle of studies by the statutory and legally competent body within ISCTE-IUL.*

*The selection of candidates is based upon rankings in each application period of candidates in accordance with the final grade average of undergraduate degree, additional relevant scientific production or academic training and relevant professional experience.*

## 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 (University Institute of Lisbon)  
Avenida das Forças Armadas  
1649-026 Lisboa Portugal*

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

[1.14.\\_1.14\\_RegulamentoNº412-2014\\_CreditacaoFormacaoAnteriorExperienciaProfissional\\_ISCTE-IUL.pdf](#)

## 1.15. Observações.

*Como foi apontado pelo Relatório anterior da CAE, trata-se de um curso com um perfil único no contexto nacional, alinhado através da rede do Mestrado Europeu em Ciências do Trabalho com alguns dos principais centros universitários de ensino no âmbito das Ciências do Trabalho e Relações Laborais. Sendo um curso multidisciplinar, a procura para esta formação vem de candidatos tanto com licenciaturas em Sociologia como de candidatos de outras licenciaturas, nomeadamente em Gestão de Recursos Humanos ou em Direito interessados em diversificar disciplinarmente e fortalecer a sua qualificação. Dessa forma atrai cada vez mais candidatos dos PALOP e do Brasil que não encontram oportunidades de formação semelhante nos seus países. A satisfação com o curso é apreciativa, obtendo os seus docentes e o curso avaliações nos inquéritos aos estudantes consistentemente acima do ponto médio ou elevadas quer em termos dos critérios pedagógicos, de empenho e de interesse.*

## 1.15. Observations.

*As indicated in the previous Report of the Evaluation Committee, this course is unique in the national context and aligned with some of the main university centers for teaching of labour studies and industrial relations through its membership in the network of the European Masters in Labour Studies. Due to its multidisciplinary character, this course attracts candidates with undergraduate degrees in Sociology as well as other degree courses, especially Human Resource Management or Law, who are interested in diversifying and expanding their qualifications. As such, the course increasingly attracts candidates from Portuguese speaking countries, including Brasil, who cannot find similar learning opportunities in their home countries. Satisfaction with the course is relatively high with its teachers and the course itself consistently receiving positive or high scores in student surveys whether in terms of the criteria of teaching quality, performance and general interest.*

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

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

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

Opções/Ramos/... (se aplicável):

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

### 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).

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

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

| Área Científica / Scientific Area  | Sigla / Acronym         | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS* | Observações / Observations |
|--|-------------------------|------------------------------------|---|----------------------------|
| Sociologia / Sociology   | Soc / Soc               | 66                                 | 0   |                            |
| Ciências jurídicas não empresariais / Non Enterprise Law   | CJNE / NEL              | 12                                 | 0   |                            |
| Economia / Economics   | Econ / Econ             | 6                                  | 0   |                            |
| Métodos de pesquisa social / Social research methods   | MPS / SRM               | 0                                  | 6   |                            |
| Políticas públicas ou Não especificada / Public policy or Not specified  | PP ou n.e. / PP or n.s. | 0                                  | 12  |                            |
| Recursos humanos ou Não especificada / Human resources or Not specified  | RH ou n.e. / HR or n.s. | 0                                  | 6   |                            |
| Métodos de pesquisa social- Estatística e Análise de Dados / Social research methods- Statistics and Data Analysis | MPS-EAD / SRM-SDA       | 0                                  | 6   |                            |
| Não especificada / Not specified   | n.e. / n.s.             | 0                                  | 6   |                            |
| <b>(8 Items)</b>   |                         | <b>84</b>                          | <b>36</b>                                       |                            |

### 2.3. Metodologias de ensino e aprendizagem centradas no estudante.

#### 2.3.1. Formas de garantia de que as metodologias de ensino e aprendizagem são adequadas aos objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências) a desenvolver pelos estudantes, favorecendo o seu papel ativo na criação do processo de aprendizagem.

*O curso promove aprendizagem multidisciplinar e temática do trabalho e das relações laborais em Portugal e no mundo. O corpo docente possui reconhecida experiência na docência e na investigação nas áreas em que leciona. As FUC refletem tanto a riqueza de conteúdos como a diversidade de métodos de aprendizagem.*

*O Diretor do curso verifica a conformidade das FUC com os objetivos de aprendizagem do curso. As FUC são também submetidas anualmente e analisadas por responsáveis indicados pelos Departamentos das áreas científicas integradas no curso para aprovação em conformidade com normas estabelecidas pela Comissão Pedagógica da Escola.*

*Em todos os semestres realizam-se avaliações intercalares pelos estudantes e reuniões com a Direção do curso para monitorizar e reajustar os processos de aprendizagem.*

*No final de cada semestre os estudantes avaliam as UC. Os resultados são transmitidos aos docentes e à Direção do curso, permitindo a análise dos pontos fortes e fracos da atividade docente.*

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

*The course promotes multidisciplinary and thematic study of work and labour relations in Portugal and worldwide. Its teaching staff has recognized experience in teaching and research in their fields of teaching. FUC reflect both the richness of content and the diversity of learning methods.*

*The Course Director checks the compliance of the FUC with the learning objectives of the course. FUC are also subject to annual review by managers appointed by the Departments of the scientific areas within the course for approval in accordance with standards established by the School's Pedagogical Committee.*

*In all semesters there are interim evaluations by students and meetings with the course director to monitor and readjust the learning processes.*

*At the end of each semester the students evaluate the units. The results are transmitted to the teachers and to the course director, allowing for the analysis of the strengths and weaknesses of the teaching activity.*

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

*De acordo com a legislação em vigor e tendo em vista a concretização do seu plano estratégico, o ISCTE-IUL definiu um conjunto de orientações para elaboração de novos planos de estudos e alteração de planos de estudos, que incluem indicações sobre o peso estimado das UC em créditos e horas de contacto, por áreas de formação e nível de ensino, tendo em consideração os referenciais das creditações e certificações de cada área.*

*Ainda, no âmbito do SIGQ-IUL é aplicado um inquérito aos estudantes, no final de cada semestre, que tem por objetivo recolher a sua opinião sobre diversos aspetos, nomeadamente a perceção sobre a carga de trabalho, através de 3 indicadores: "O n.º de horas de trabalho requerido ao estudante está adequado ao n.º de ECTS"; "Nas UC o n.º de horas de contacto/aulas é adequado"; e "Nas UC o n.º de horas de trabalho autónomo é adequado". Assim, na definição das orientações e na revisão dos planos de estudos esta dimensão é também avaliada e considerada na análise.*

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

*In accordance with the legislation in force and with a view to implementing its strategic plan, ISCTE-IUL has defined a set of guidelines for the preparation of new study plans and changes to study plans, which include indications of the estimated weight of the UC in credits and contact hours, by training area and teaching level, taking into account the accreditation and certification benchmarks for each area.*

The SIGQ-IUL also includes a student survey at the end of each semester, which aims to collect students' opinions on various aspects, including their perception of the workload, using three indicators: "The number of hours of work required of students is appropriate for the number of ECTS"; "In the UC, the number of contact hours/lessons is adequate"; and "In the UC, the number of hours of autonomous work is adequate". Thus, this dimension is also assessed and considered in the analysis when defining the guidelines and reviewing the study plans.

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

Os objetivos do curso visam preparar investigadores e profissionais com potencial de intervenção em organizações. Por isso é desejável haver diversas formas de avaliação que assegurem tanto a aferição de conhecimentos adquiridos como de competências metodológicas. Entre as UC do curso existe uma heterogeneidade equilibrada de modos de avaliação desde testes (Direito e Economia) até trabalhos de ensaio e pesquisa bibliográfica autónoma (Sociologia). Existe também uma mistura de formatos de trabalhos, incluindo os escritos e os apresentados oralmente, desde trabalhos em grupo até os individuais (obrigatórios em cada UC). Na UC Desenho da Pesquisa a avaliação incide sobre um ensaio de projeto que poderá servir para a dissertação. A avaliação encontra-se, para cada UC, explicitada na sua Ficha de Unidade Curricular, validada por um coordenador de ECTS de cada departamento, que garante o cumprimento das normas em vigor. A avaliação contínua pressupõe assistência de 70% das aulas.

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

This course aims at preparing researchers and professionals with potential for intervention in organisations. It is therefore desirable to have diverse forms of assessment that ensure both the measurement of acquired knowledge and methodological skills. There is a balanced mix of evaluation modes among the UC of the course, from tests (Law and Economics) to essays and autonomous bibliographic research (Sociology). There is also a mixture of formats, including written and orally presented work, ranging from group work to individual work (compulsory in each UC). In the UC of Research Design, the evaluation focuses on a project that may be used for the dissertation. The evaluation for each UC is explained in its Curriculum Unit Form, validated by an ECTS coordinator from each department, who guarantees compliance with the rules in force. Continuous assessment presupposes the attendance of 70% of the classes.

## 2.4. Observações

### 2.4. Observações.

O Mestrado em CTRL visa proporcionar conhecimento aprofundado nas várias disciplinas nucleares e áreas temáticas das Ciências do Trabalho e das Relações Laborais. O seu plano de estudos centra-se na Sociologia, mas integra o Direito e a Economia do Trabalho e do emprego. Os campos temáticos do curso, nomeadamente as relações industriais, as políticas do emprego e da segurança social, são abordados numa perspetiva comparada europeia e internacional. Este plano de estudos cumpre também os objetivos comuns dos cursos de mestrado das universidades que integram a rede do Mestrado Europeu de Ciências do Trabalho.

No primeiro semestre, o plano de estudos centra-se na sociologia do trabalho, mas integra relações de emprego, direito e a economia do trabalho. No segundo semestre, os campos temáticos, nomeadamente as relações industriais, as políticas do emprego e da segurança social, são abordados numa perspetiva comparada com enfoque na Europa.

O MCTRL visa o desenvolvimento de competências aplicáveis tanto na investigação científica como na gestão do trabalho a diversos níveis organizacionais, sociais e políticas: gestão de conflitos laborais, gestão de recursos humanos, gestão sindical e consultoria no domínio das relações laborais.

### 2.4. Observations.

The MCTRL aims to transmit advanced learning in the various disciplinary and thematic areas central to labour studies. The core of its course structure is sociological but integrates labour law and economy of work and employment. The thematic areas of the course, particularly, industrial relations, employment and social security policy, are approached from a comparative European and international perspective. This course structure also complies with the common objectives of the universities that together comprise the network of the European Masters in Labour Studies.

In the first semester, the course program centers on the sociology of work but articulates employment relations, economics of work and labour law. In the second semester the thematic areas, namely industrial relations, employment and social security policy, are approached from a comparative perspective, focused especially upon Europe.

The MCTRL seeks to develop skills that are applicable simultaneously to scientific research and labour management at diverse organizational, social and political levels: management of labour conflict, human resource management, union management and administration and consulting in the field of labour relations.

## 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.

Alan David Stoleroff, é Professor Associado do Departamento de Sociologia da Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP), coordena o mestrado desde 2010, e complementa a sua atividade de docência com a coordenação de unidades curriculares na área de sociologia. É Investigador Integrado no CIES-IUL - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (ESPP) no grupo de investigação de "Trabalho, Inovação e Estruturas Sociais da Economia". Foi também Director do Departamento de Sociologia, Membro do Plenário do Conselho Científico do ISCTE-IUL, Membro da Comissão Permanente do Conselho Científico do ISCTE-IUL, e Membro da Comissão Permanente da Comissão Científica da Escola de Sociologia e Políticas Públicas.

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

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

| Nome / Name                              | Categoria / Category                        | Grau / Degree | Especialista / Specialist | Área científica / Scientific Area                                | Regime de tempo / Employment link | Informação / Information        |
|--|---|---------------|---------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------|
| Pierre Henri Guibentif                   | Professor Catedrático ou equivalente        | Doutor        |                           | Sociologia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Maria Luísa Teixeira Alves               | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor        |                           | Direito  | 55                                | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Florinda Maria Carreira Neto Matos       | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor        |                           | Ciências Sociais – Especialidade em Comportamento Organizacional | 80                                | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Maria do Rosário Múrias Bessone Mauritti | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Sociologia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Alan David Stoleroff                     | Professor Associado ou equivalente          | Doutor        |                           | Sociologia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Fátima Suleman                           | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Economia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |
| Cristina Maria Paixão de Sousa           | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor        |                           | Economia   | 100                               | <a href="#">Ficha submetida</a> |

|  |   |            |                             |             |                 |
|--|---|------------|-----------------------------|-------------|-----------------|
| Nuno Filipe Pombo Soares Nunes                     | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor     | Sociologia                  | 25          | Ficha submetida |
| Paulo Miguel dos Santos Marques                    | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor     | Economia                    | 100         | Ficha submetida |
| Maria das Dores Horta Guerreiro                    | Professor Associado ou equivalente          | Doutor     | Sociologia                  | 100         | Ficha submetida |
| Paulo Jorge Marques Alves                          | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor     | Sociologia                  | 100         | Ficha submetida |
| Frederico Manuel Pincho Cantante                   | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor     | Desigualdades de rendimento | 0           | Ficha submetida |
| Ana Margarida Martins Barroso                      | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Doutor     | Sociologia                  | 100         | Ficha submetida |
| Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge | Professor Auxiliar convidado ou equivalente | Licenciado | Direito                     | 35          | Ficha submetida |
| Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso                 | Professor Auxiliar ou equivalente           | Doutor     | Sociologia                  | 100         | Ficha submetida |
| Helena Maria de Sousa Lopes                        | Professor Associado ou equivalente          | Doutor     | Economia                    | 100         | Ficha submetida |
|  |   |            |                             | <b>1295</b> |                 |

<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.

16

##### 3.4.1.2. Número total de ETI.

12.95

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

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

| Corpo docente próprio / Full time teaching staff  | Nº de docentes / Staff number | % em relação ao total de ETI / % relative to the total FTE |
|---|-------------------------------|--|
| Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of teaching staff with a full time link to the institution: | 11                            | 84.942084942085  |

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

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

| Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff              | Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE | % em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE* |
|---|--|--|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff holding a PhD (FTE): | 12.6                                       | 97.297297297297  |

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

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

| Corpo docente especializado / Specialized teaching staff   | Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE | % em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE* |       |
|--|--|--|-------|
| Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff holding a PhD and specialised in the fundamental areas of the study programme   | 9.8  | 75.675675675676  | 12.95 |
| Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists not holding a PhD, with well recognised experience and professional capacity in the fundamental areas of the study programme | 0.35                                       | 2.7027027027027  | 12.95 |

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

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

| Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics  | Nº de docentes (ETI) / Staff number in FTE | % em relação ao total de ETI* / % relative to the total FTE* |       |
|--|--|--|-------|
| Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Teaching staff of the study programme with a full time link to the institution for over 3 years | 11   | 84.942084942085  | 12.95 |
| Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / FTE number of teaching staff registered in PhD programmes for over one year  | 0  | 0  | 12.95 |

## 4. Pessoal Não Docente

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

Os recursos não docentes do ISCTE-IUL encontram-se repartidos entre gabinetes e serviços e unidades, dos quais se destacam: o Serviço de Gestão do Ensino, responsável pelo percurso académico, pela articulação de proximidade com estudantes e pela gestão dos processos de ensino desde a criação, alteração e extinção de cursos; as Unidades de Apoio Técnico e Administrativo das Escolas, a quem compete assegurar o exercício das atividades de secretariado, o apoio aos docentes, a gestão de carreiras e a promoção da mobilidade dos estudantes, a comunicação da escola e dos seus ciclos de estudos, a promoção internacional; outros Serviços de suporte informático, financeiro, de informação e documentação, de recursos humanos; Gabinetes de suporte às estruturas de decisão.

Não havendo uma afetação direta de recursos a cada ciclo de estudos, e atendendo o número de estudantes, estima-se que número de não docentes em ETI repartido pelos serviços e gabinetes afeto ao ciclo de estudos seja de 1,44.

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

ISCTE-IUL's non-teaching resources are divided between 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, Alumni & Fund Raising, University Management Support Office, Research Support and Projects Office, Communication and Multimedia Office, Information Systems Development Office, Planning, Sustainability and Quality Office, International Relations Office, University Residence Professor José Pinto Peixoto (Students Residence).

There is no direct allocation of resources to each study cycle, and given the number of students, it is estimated that the number of non-teaching staff in Full Time Equivalent divided by services and offices allocated to the study cycle is 1,44.

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

O ISCTE-IUL dispõe de mecanismos que visam criar condições para que o nível de qualificação e competência do pessoal não docente assegure o cumprimento das suas funções, o que tem permitido aumentar em dimensão e qualificação.

Atualmente composto por 261 colaboradores, distribuídos pelas diferentes categorias profissionais, em que, cerca de 71% têm habilitação de nível superior, 22% dos quais detentores de mestrado e doutoramento. De referir ainda que apenas 5% têm habilitação inferior ao ensino secundário.

No cumprimento do plano estratégico, têm vindo a ser criadas oportunidades de progressão na carreira a todo o pessoal técnico e administrativo que atualizem as suas qualificações, criando condições para frequência dos cursos ministrados no ISCTE-IUL, para além dos planos de formação individuais definidos anualmente por cada serviço, unidade e gabinete, adequados às competências profissionais e pessoais necessárias ao exercício das atividades.

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

ISCTE-IUL has mechanisms that aim to create conditions so that the level of qualification and competence of non-teaching staff ensures the fulfillment of their functions, which has allowed an increase in size and qualification.

It currently has 261 employees, distributed among the different professional categories, in which around 71% have higher education qualifications, 22% of whom hold master's and doctoral degrees. It should also be noted that only 5% have a lower level of education than secondary education.

In compliance with the strategic plan, career progression opportunities have been created for all technical and administrative staff who update their qualifications, creating conditions for attending the courses taught at ISCTE-IUL, in addition to the individual training plans defined annually by each service, unit and office, appropriate to the professional and personal skills required to carry out the activities.

## 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.

47

#### 5.1.2. Caracterização por género

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

| Género / Gender   | %    |
|-------------------|------|
| Masculino / Male  | 27.7 |
| Feminino / Female | 72.3 |

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

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

| Ano Curricular / Curricular Year | Nº de estudantes / Number of students |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1º ano curricular do 2º ciclo    | 30                                    |
| 2º ano curricular do 2º ciclo    | 17                                    |
|                                  | 47                                    |

## 5.2. Procura do ciclo de estudos.

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

|   | Penúltimo ano / One before the last year | Último ano / Last year | Ano corrente / Current year |
|---|--|------------------------|-----------------------------|
| N.º de vagas / No. of vacancies   | 20                                       | 20                     | 30                          |
| N.º de candidatos / No. of candidates   | 29                                       | 33                     | 42                          |
| N.º de colocados / No. of accepted candidates   | 29                                       | 31                     | 39                          |
| N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled                           | 12                                       | 20                     | 28                          |
| Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate | 0  | 0                      | 0                           |

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

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

Nos últimos dois anos (2018-19, 2019-20) houve um aumento notável na procura de candidatos pelo curso, após uma descida nalguns anos anteriores.

Além dos dados quantitativos caracterizadores já referidos dos estudantes, destaca-se o seguinte:

Os candidatos e estudantes matriculados são um grupo heterogéneo tanto em termos das formações de 1º ciclo como em termos da sua origem, havendo um contingente significativo de estudantes oriundos de PALOP e Brasil.

A análise da formação anterior em 1º ciclo dos candidatos e estudantes matriculados demonstra a predominância de licenciaturas em Sociologia, Gestão de Recursos Humanos ou Direito.

A maioria de estudantes inscritos é do género feminino.

A maioria de candidatos e estudantes inscritos tende a ser estudantes que prosseguem diretamente dos seus estudos de 1º ciclo, mas uma alta proporção de estudantes inscritos tem idade de 28 anos ou mais e alguma experiência de emprego.

Os estudantes nacionais inscritos tendem a ser maioritariamente de Lisboa.

No ano letivo 2018-19 houve um aumento significativo de candidaturas e inscrições de estudantes de nacionalidade estrangeira que se reproduziu no ano 2019-20. Em 2018-19, 36% dos estudantes inscritos era de nacionalidade estrangeira.

Nos anos em apreço, houve entre 2 e 5 estudantes a frequentar o curso em intercâmbio (incoming) de outras universidades.

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

In the last two years (2018-19, 2019-20) there has been a noticeable increase in the number of candidates to the course, following upon some years of decrease.

Beyond the quantitative information regarding the students referred to above, the following may be highlighted:

The candidates and enrolled students are a fairly heterogeneous group both in terms of their degrees in the first cycle as well as in terms of their national origin, with a significant contingent of students coming from Portuguese speaking countries in Africa or Brazil.

A survey of previous education of both candidates and enrolled students indicates a predominance of first cycle degrees in Sociology, Human Resource Management and Law.

The majority of enrolled students tends to be female.

The majority of candidates and enrolled students tends to be students who proceed directly from their first cycle studies, but a high proportion of enrolled students are over 28 years of age and have some previous employment experience.

The majority of enrolled students of Portuguese nationality tends to be from the region of Lisbon.

The 2018-19 academic year saw a significant increase in candidates and enrollments of international students. This trend was reproduced in the academic year 2019-20. In 2018-19, the percentage of enrolled international students rose to 36%.

In all the years here considered, there have been between 2 and 5 students attending the course as (incoming) exchange students.

## 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  | 6  | 8  | 7                      |
| N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*                      | 6  | 7  | 4                      |
| N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years                   | 0  | 1  | 0                      |
| N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years                   | 0  | 0  | 1                      |
| 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).

n.a.

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

n.a.

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

Referindo-se ao primeiro ano do ano letivo 2018-19 (o último ano para qual já se tem resultados), verifica-se que a grande maioria dos estudantes avaliados obteve aprovação em todas UC do núcleo de UC do plano de estudos. No entanto as taxas de sucesso são diferenciadas: as mais baixas taxas de aprovação encontram-se nas UC "Sociologia do Trabalho e do Emprego" e "Sistemas de Relações Industriais Comparados" com 79% e 78% respetivamente. Várias UC tiveram taxas de aprovação de 100% ("Administração do Pessoal", "Relações de Trabalho e Sindicalismo", "Direito Social e do Trabalho Europeu e Internacional", "Sistemas de Proteção Social Comparados"). As outras UC tiveram taxas de aprovação de quase 90% e acima ("Direito do Trabalho e da Segurança Social", "Economia do Trabalho", "Desenho da Pesquisa", "Políticas de Emprego e Formação"). Por outro lado, as médias das notas finais são também diferenciadas. As UC com a média de nota final mais baixa foi "Sociologia do Trabalho e do Emprego" (11.84) e "Sistemas de Relações Industriais Comparados" (12.11) e a UC com a média de nota final mais alta foi "Administração do Pessoal" (17.11). Quando se toma em conta a moda das notas finais apenas "Relações de Trabalho e Sindicalismo" e "Direito do Trabalho e da Segurança Social", "Economia do Trabalho" têm a moda inferior a 14.

A diferenciação de taxas de aprovação deve-se a numerosos fatores, dificultando ou mesmo impossibilitando uma determinação das suas razões. Como hipóteses, pode-se destacar como explicação o grau de exigência ou dificuldade dos diversos modos de avaliação nas UC em função das competências dos estudantes. Em geral, as UC com taxas mais baixas ou com modas de nota final mais baixas são tendencialmente as UC com avaliação baseada em trabalhos escritos individuais partindo de pesquisa bibliográfica autónoma.

O número e a percentagem de estudantes que em 2018-19 transitaram do 1º para o 2º ano eram de 15 e 75% respetivamente. Este resultado é ligeiramente inferior do de 2017-18 quando o número e a percentagem de estudantes que transitaram do 1º para o 2º ano eram de 12 e 85%, padrão que se verifica também quando são comparadas as taxas de aprovação, as médias e as modas das mesmas UC no ano letivo 2017-18.



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

With regard to the first-year students of academic year 2018-19 (the last year for which results are available), the vast majority of those assessed passed all the UC in the core UC of the study plan. However, success rates are differentiated: the lowest approval rates are found in the UC "Sociology of Work and Employment" and "Comparative Industrial Relations Systems" with 79% and 78% respectively. Several UC had 100% approval rates ("Personnel Administration", "Labour Relations and Trade Unionism", "European and International Labour and Social Law", "Comparative Social Protection Systems"). The other UC had approval rates of almost 90% and above ("Labour Law and Social Security", "Labour Economics", "Research Design", "Employment and Training Policies"). On the other hand, the averages of the final scores are also differentiated. The UC with the lowest average final score was "Sociology of Labour and Employment" (11.84) and "Systems of Comparative Industrial Relations" (12.11) and the UC with the highest average final score was "Personnel Administration" (17.11). When one takes into account the mode of the final grades only "Labour Relations and Unionism" and "Labour Law and Social Security", "Labour Economics" have the mode under 14.

The differentiation of approval rates is due to numerous factors, making it difficult or even impossible to determine their reasons. As hypotheses, the degree of demand or difficulty of the various modes of assessment in the UC according to the students' skill background can be highlighted as an explanation. In general, UC with lower success rates or with lower final grade mode tend to be UC with assessment based upon individual written works and autonomous bibliographic research.

The number and percentage of students who in 2018-19 passed from the 1st to the 2nd year were 15 and 75% respectively. This result is slightly lower than in 2017-18 when the number and percentage of students who carried over from year 1 to year 2 were 12 and 85%, which is also the case when comparing the approval rates, averages and mode of the same UC in the 2017-18 school year.

### 6.1.4. Empregabilidade.

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

Uma vez que ainda não existem dados disponíveis sobre os diplomados em 2017/2018, os dados apresentados referem-se aos diplomados do ano letivo 2016/2017 (diplomados por ano letivo e não pelo critério RAIDES). Neste mesmo ano, diplomaram-se 6 estudantes tendo 6 diplomados respondido ao inquérito (100%). Tendo em conta a população ativa presente na amostra, 100% obtiveram um ou mais empregos até 1 ano após o curso. Considerando apenas os diplomados que obtiveram emprego APÓS o curso/NO ÚLTIMO ANO do curso, 100% estavam a trabalhar em sectores direta ou proximamente relacionados com esse mesmo curso.

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

Since there is no available data regarding the 2017/2018's undergraduates, the data presented refers to 2016/2017's undergraduates. In this academic year, 6 students graduated and 6 answered the survey (100%). Taking only into consideration the sample's active population, 100% obtained one or more jobs up to 1 year after the course. Considering only the graduates who obtained employment AFTER the course / LAST YEAR of the course, 100% were working in sectors directly or closely related to their course.

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

Dado que o número anual de diplomados é consistentemente demasiado reduzido para fazer estudos válidos, é difícil analisar a contribuição da formação para a empregabilidade. No entanto, com base no conhecimento dos estudantes que passaram pelo curso, pode-se referir a seguinte hipótese: Até recentemente muitos dos estudantes já tinham algum emprego moderadamente próximo do campo quando se candidataram, mas não necessariamente com estabilidade ou perspectiva de carreira. Por isso, procuraram o curso como reforço da qualificação já adquirida. Alguns dos estudantes que não completaram o grau estiveram numa situação semelhante e para eles a obtenção da pós-graduação após o 1º ano serve o mesmo fim, dado que é frequentemente reconhecida como sinal de qualificação por empregadores. Nos últimos anos o número de estudantes que entraram para o curso diretamente após a licenciatura aumentou relativamente. O seguimento destes estudantes poderá revelar eventualmente mais sobre a empregabilidade.

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

Since the annual number of graduates has been consistently too small to carry out valid studies, it is difficult to accurately analyse the contribution of this training to their employability. However, based upon close knowledge of students who have passed through the course, the following can be advanced as hypotheses: Until recently, at the time of their enrolment, many of the students already had some employment moderately close to the field of study, but not necessarily with stability or career prospects. Some of the students who have not completed the degree were in a similar employment situation and, for these students, obtaining the postgraduate certificate after finishing the 1st year may serve the same purpose, as it is often recognised as a sign of qualification by employers. In recent years the number of students who entered the course directly after finishing their degree has increased relatively. Follow-up of these students may reveal more about 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  |
|---|----------------------------------|-------------------|--|---|
| CIES-IUL: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia / Centre for Research and Studies in Sociology | Muito bom / Very good            | ISCTE-IUL         | 7  | O Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-IUL) realiza investigação sobre as sociedades contemporâneas e investigação aplicada centrada na informação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas. As suas áreas principais são a sociologia e as políticas públicas, mas também desenvolve atividades relevantes nos campos da ciência política, comunicação, educação, estudos urbanos, trabalho social e história moderna e contemporânea. / The Centre for Research and Studies in Sociology (CIES-IUL) carries out basic research on contemporary societies and applied research focusing on informing, monitoring and evaluating public policies. Its main areas are sociology and public policy but it also develops relevant activity in the fields of political science, communication, education, urban studies, social work and modern and contemporary history.  |
| DINÂMIA/CET-IUL - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território                       | Muito bom / Very good            | ISCTE-IUL         | 7  | O DINÂMIA/CET-IUL realiza pesquisa pluridisciplinar em Ciências Sociais. Está atualmente estruturado em três Grupos de Pesquisa: Inovação e Trabalho; Cidades e Territórios; Governança, Economia e Cidadania. Com vista a uma maior interligação entre os grupos, foram também previstas três Linhas Temáticas de Integração: Inovação e Transição para Sociedades Sustentáveis; Desafios da Regulação e Governação em Sociedades Complexas; Vidas Criativas e Participativas em Sociedade Empoderadas. / 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 and Labour; Cities and Territories; Governance, Economy and Citizenry. With a view to further interchange across the RGs, three Integrating Thematic Lines (ITLs) have also been envisaged - Innovation and Transition to Sustainable Societies; Regulatory and Governance Challenges for Complex Societies; Creative and Participative Lives in Empowered Societies. |

## Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

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

<https://old.a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/ab09b2f8-4597-83d3-deba-5de8df262c15>

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

<https://old.a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/ab09b2f8-4597-83d3-deba-5de8df262c15>

**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.**

*Os docentes do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (MCTRL) são reconhecidos investigadores sobre questões económicas, sociais e políticas, com um foco no trabalho e as relações laborais. São autores de diversos tipos de publicações (artigos, livros, relatórios ou outros) em revistas e editoras nacionais e estrangeiras, bem como membros de projetos nacionais e internacionais (sendo exemplos, a participação de Frederico Cantante no projeto nacional "EmployALL - The employment crisis and the Welfare State in Portugal: deterring drivers of social vulnerability and inequality" ou a participação de Luisa Velosa no projeto europeu "ISA - Information Sharing Agreements - Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector"). Também é frequente a presença de docentes do MCTRL em órgãos de comunicação social para comentarem a atualidade na área do trabalho, sindicalismo e relações laborais. (Por exemplo, a Entrevista com Alan Stoleroff, "Solução de Governo 'constrange a acção das confederações'" n.º Público, 1 de Maio de 2017). Grande parte dos docentes também se envolve na organização e nas comissões científicas de congressos nacionais e internacionais (como exemplos, a liderança de Pierre Guibentif da Comissão Organizadora da reunião internacional "Law and Citizenship Beyond the States" e a participação de Paulo Marques Alves na Comissão Organizadora do IV Congresso de História do Trabalho, do Movimento Operário e dos Movimentos Sociais). As unidades de investigação à qual o MCTRL está diretamente ligado são: o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-IUL) e o DIN MIA-CET-IUL, ambos avaliados com Muito Bom pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). Nesse contexto organiza conferências e seminários dirigidos aos estudantes e ao público geral (sendo exemplo, a conferência "Digitalização do trabalho e uberização das relações sociais de trabalho" de Ricardo Antunes sobre 18 de novembro de 2019). O MCTRL celebrou um protocolo para a oferta de estágios com a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e pertence a uma rede de universidades europeias dedicada ao intercâmbio docente e discente no campo das Ciências do Trabalho.*

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

*The faculty of the Master of Labour Studies and Industrial Relations (MCTRL) are recognized researchers on economic, social and political issues with a focus on work and industrial relations. They are the authors of diverse types of publications (articles, books, reports or others) in national and international journals and publishing houses, as well as members of national and international projects (as examples, the participation of Frederico Cantante in the national project "EmployALL - The employment crisis and the Welfare State in Portugal: deterring drivers of social vulnerability and inequality" or the participation of Luisa Velosa in the European project "ISA - Information Sharing Agreements - Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector"). MCTRL faculty are also frequently present in the media to comment as experts on current issues in the area of work, trade unionism and labour relations (for example, the interview with Alan Stoleroff, "Government Solution 'constrains the action of confederations'" in O Público, 1 May 2017). Most of the teachers are also involved in the organisation and scientific committees of national and international congresses (for examples, the leadership of Pierre Guibentif of the Organising Committee for the international meeting "Law and Citizenship Beyond the States" and the participation of Paulo Marques Alves in the Organising Committee of the IV Congress on Labour History, the Workers' Movement and Social Movements). The research units to which the MCTRL is directly linked are: the Centre for Research and Studies in Sociology (CIES-IUL) and the DIN MIA-CET-IUL, both of which were assessed as Very Good by the Foundation for Science and Technology (FCT). In this context, it organizes conferences and seminars aimed at students and the general public (for example, the conference "Digitization of work and uberization of social relations of work" by Ricardo Antunes on November 18, 2019). The MCTRL has signed a protocol for the provision of internships with the General Directorate for Employment and Labour Relations (DGERT) and belongs to a network of European universities dedicated to the exchange of teachers and students in the field of Labour Studies.*

**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.**

*Os docentes do Mestrado em Ciências do Trabalho e das Relações Laborais estão integrados nas principais redes e associações das áreas temáticas das Ciências do Trabalho e Relações Laborais e das suas disciplinas. O próprio Mestrado participa na rede europeia do European Masters in Labour Studies (EMLS) desde 1996. Enquanto investigadores individuais, destacam-se as participações atuais de Frederico Cantante no projeto nacional "EmployALL - The employment crisis and the Welfare State in Portugal: deterring drivers of social vulnerability and inequality" ou a participação de Luisa Velosa no projeto europeu "ISA - Information Sharing Agreements - Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector".*

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

*The teachers of the Master's Degree in Labour Studies and Industrial Relations are integrated within the main networks and associations in the thematic areas of Labour Studies and Labour Relations and their disciplines. The Master's Degree itself has participated in the European network of European Masters in Labour Studies (EMLS) since 1996. As individual researchers, we highlight the current participation of Frederico Cantante in the national project "EmployALL - The employment crisis and the Welfare State in Portugal: deterring drivers of social vulnerability and inequality" or the participation of Luisa Velosa in the European project "ISA - Information Sharing Agreements - Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector".*

## 6.3. Nível de internacionalização.

### 6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

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

|  | %    |
|--|------|
| Alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Foreign students enrolled in the study programme                                  | 20.3 |
| Alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Students in international mobility programmes (in)                               | 9.9  |
| Alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Students in international mobility programmes (out)                             | 0    |
| Docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Foreign teaching staff, including those in mobility (in)                  | 6.3  |
| Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Teaching staff mobility in the scientific area of the study (out). | 7.7  |

**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).**

*O MCTRL está inserido na rede universitária "European Masters in Labour Studies", constituída pelos principais centros de estudo e de formação europeus neste campo. Esta participação permite o intercâmbio académico de docentes e estudantes, que podem frequentar o curso no segundo semestre numa das outras universidades da rede. Os estudantes que completam com sucesso um semestre numa outra universidade da rede podem obter o certificado "Mestrado Europeu em Ciências do Trabalho".*

*Atualmente são parceiros na rede: Université catholique de Louvain, Universität Bremen, Universität Trier, London School of Economics, University of Warwick, Universitat Autònoma de Barcelona, Université Toulouse 1 Capitole, University College Dublin, Università degli Studi di Firenze, Università*

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

The MCTRL is part of the university network "European Masters in Labour Studies", made up of some of the main European research and training centres in this field. This participation allows for the academic exchange of teachers and students, who may attend the course in the second semester in one of the other universities of the network. Students who successfully complete a semester at another university of the network can obtain the certificate "European Master of Science in Labour Sciences".

Currently the partners in the network are: Université Catholique de Louvain, Universität Bremen, Universität Trier, London School of Economics, University of Warwick, Universitat Autònoma de Barcelona, Université Toulouse 1 Capitole, University College Dublin, Università degli Studi di Firenze, Università degli Studi di Milano, University of Amsterdam, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, National University of Political Studies and Public Administration of Romania, University of Ljubljana.

## 6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

---

### 6.4. Eventual informação adicional sobre resultados.

---

### 6.4. Eventual additional information on results.

----

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

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

---

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

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

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

*Sim*

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

<https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/qualidade/sistema-interno-de-garantia-qualidade/documentos-de-suporte-sigqiu/1170/manual-qualidade>

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

*<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. Structure(s) and job role of person(s) responsible for implementing 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 the assessment of teaching staff performance and measures for their continuous 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 the assessment of non-academic staff performance and measures for their continuous updating and professional development.

*<no answer>*

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

*<sem resposta>*

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

<no answer>

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

<sem resposta>

#### 7.2.6.Other assessment/accreditation activities over 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

*O curso tem uma longa experiência consolidada e um plano de estudos testado que é compatível com os das outras universidades da rede "EMLS"; O curso continua a ter um perfil único no panorama universitário nacional, com um plano de estudos multidisciplinar adequado à sua missão nas áreas do trabalho, emprego e relações laborais, e que possui espaço e flexibilidade para inovação em matérias temáticas no quadro das disciplinas integradas no curso;*

*O seu plano de estudos multidisciplinar continua a ter relevância e atração particulares como formação complementar ou alternativa às formações do 1º ciclo dos estudantes, nomeadamente, à Gestão de Recursos Humanos ou Direito do Trabalho, e também para estudantes graduados em Sociologia que procuram uma formação multidisciplinar nas áreas de trabalho e relações laborais;*

*O curso possui um corpo docente altamente qualificado, com experiência adequada e currículo nas áreas do trabalho, emprego e relações laborais; O curso está bem integrado no Departamento de Sociologia e na Escola de Sociologia e Políticas Públicas e é bem apoiado nesse quadro; também a colaboração imprescindível com o Departamento de Economia Política está assegurada e consolidada;*

*O corpo docente está por enquanto relativamente estabilizado e algumas saídas permitiram uma renovação na continuidade bem como uma qualificação adicional;*

*Os docentes do curso têm interesse e disponibilidade para propor e desenvolver iniciativas pedagógicas úteis;*

*Os docentes do curso têm interesse e disponibilidade para integrar estudantes de diversas formas na sua investigação, nomeadamente através da orientação de projetos de dissertação;*

*A internacionalização do MCTRL é promovida quer através da relação com a rede do EMLS quer através da integração de estudantes internacionais.*

#### 8.1.1.Strengths

*The course has a long, consolidated experience and a tested course program that is compatible with those of the other universities within the "EMLS" network;*

*The course continues to have a unique profile in the national university landscape, with a multidisciplinary study plan appropriate to its mission in the areas of work, employment and labour relations, which has space and flexibility for innovation in thematic subjects within the framework of the disciplines integrated in the course;*

*Its multidisciplinary study plan continues to have relevance and attraction as a complementary or alternative course in relation to the students' 1st cycle degree, namely Human Resource Management or Labour Law, and for Sociology graduates who seek further multidisciplinary training in the areas of work and labour relations;*

*The course has a highly qualified teaching staff, with appropriate experience and curricula in the areas of work, employment and labour relations;*

*The course is well integrated within the Department of Sociology and the School of Sociology and Public Policy and is well supported in this framework; in addition, the essential collaboration with the Department of Political Economy is ensured and consolidated;*

*The teaching staff is, for the time being, relatively stable and some departures have allowed a renewal in continuity as well as additional qualification;*

*The teachers of the course are interested and willing to propose and develop useful pedagogical initiatives;*

*Teachers of the course have interest and willingness to integrate students in various ways in their research, namely through the orientation of dissertation projects;*

*The internationalization of the MCTRL is promoted both through the relationship with the EMLS network and through the integration of international students.*

#### 8.1.2.Pontos fracos

*1. O curso continua a possuir algumas referências curriculares marcantes no plano de estudos, associadas a temas e paradigmas de formação parcialmente ultrapassadas pela evolução recente do mundo do trabalho ou pelo discurso e cultura académicos, que são menos atrativas espontaneamente para muitos estudantes atuais e condicionam o empenho de alguns;*

*2. Não há muito espaço no plano de estudos para UC adicionais intensivos sobre alguns temas específicos e delimitados relativos à evolução do trabalho ou das relações laborais como, por exemplo, o desenvolvimento mais recente da tecnologia digital ou a globalização;*

*3. Há um número restrito de docentes do ISCTE-IUL com competências específicas e investigação consolidada nas áreas do trabalho e das relações laborais, o que já restringe a programação de licenças sabáticas e alguma rotação e renovação do pessoal docente e, em conjunto com o envelhecimento de algum pessoal docente, pode condicionar a continuidade da oferta a prazo de algumas UC;*

*4. A oferta de atividades organizadas para os estudantes fora do quadro das aulas (por exemplo, conferências ou workshops, encontros com atores do mundo do trabalho, etc.) é relativamente baixa;*

*5. Um número apreciável de estudantes entra no curso sem suficiente competência académica formal, implicando a necessidade de repetir trabalhos ou UC, o que produz algum insucesso escolar.*

#### 8.1.2.Weaknesses

*1. Some of the predominant curricular references in the course's study plan continue to be identified with topics and academic paradigms that have been partly overtaken by recent developments in the world of work or by academic discourse and culture and which are less spontaneously attractive to many current students;*

*2. There is little room in the study plan for additional optional UC on various specific topics related to the evolution of work or labour relations, such as, for example, technological development or globalization;*

*3. The number of ISCTE-IUL teachers with consolidated skills and research in the area of work and labour relations is relatively limited, which already restricts the scheduling of sabbatical leaves and some rotation and renewal of teaching staff and, together with the ageing of some of the teaching staff, may eventually affect the continuity of some of the UC;*

*4. The range of activities organised for students outside the classroom (e.g. conferences or workshops, meetings with actors from the world of work, etc.) is relatively low;*

*5. An appreciable number of students enter the course without sufficient formal academic skills, implying the need to repeat work or UC, which results in some academic failure.*

#### 8.1.3.Oportunidades

*A visibilidade acrescida de problemas e conflitos laborais na conjuntura atual em Portugal e outros países de língua portuguesa pode reforçar a relevância e atratividade da área de formação do curso e estimular a procura interna de formação na área;*

*Por múltiplas razões, incluindo as situações socioeconómicas e políticas, há um aumento da procura de candidatos dos PALOP e Brasil que possivelmente continuará;*

*Tem vindo a emergir e desenvolver-se um grupo consolidado de docentes do Departamento de Sociologia e de investigadores do CIES na área das desigualdades socioeconómicas que poderá contribuir para o MCTRL e permitir colaborações e iniciativas conjuntas (o docente convidado para a UC "Políticas de Emprego e Formação" já é exemplo disso);  
A continuada participação do MCTRL na rede do EMLS permite intercâmbios de docentes e investigadores; como no passado, podem ser utilizados os seus mecanismos de intercâmbio para enriquecer a oferta pedagógica e científica do MCTRL.*

### 8.1.3. Opportunities

*The increased visibility of labour problems and conflicts in the current situation in Portugal and other Portuguese speaking countries may reinforce the relevance and attraction of the training area of the course and stimulate internal demand for training in the area;  
For multiple reasons, including socio-economic and political situations, there is an increase in demand for candidates from the PALOP and Brazil, which is likely to continue;  
A consolidated group of professors from the Department of Sociology and researchers from CIES in the area of socio-economic inequalities has been emerging and developing, which may contribute to the MCTRL and allow joint collaboration and initiatives (the teacher invited to the UC "Employment and Training Policies" is already an example of this);  
The continued participation of the MCTRL in the EMLS network allows exchanges of teachers and researchers; as in the past, its exchange mechanisms can be used to enrich the pedagogical and scientific offering of the MCTRL.*

### 8.1.4. Constrangimentos

*Existe a necessidade imperativa de garantir a viabilidade económica e organizacional do curso face a flutuações na sua procura, o que às vezes impede exercer uma maior exigência em termos de mérito académico na seleção de candidatos a admitir;  
É preciso manter no plano de estudos uma relação equilibrada entre UC obrigatórias e UC optativas, dada sobretudo a orientação da reitoria em racionalizar a oferta de optativas;  
Não havendo bolsas, a necessidade de muitos estudantes em terem emprego para sustentar-se reduz a sua disponibilidade para o trabalho autónomo.*

### 8.1.4. Threats

*There is an imperative need to ensure the economic and organisational viability of the course in the face of fluctuations in its demand, which sometimes prevents it from exercising greater demands in terms of academic merit in the selection of candidates to be admitted;  
It is necessary to maintain a balanced relationship between compulsory and optional CU in the study plan, especially given the guidance of the rector in rationalising the offer of options;  
In the absence of scholarships, the need for many students to be employed to support themselves reduces their time for autonomous study.*

## 8.2. Proposta de ações de melhoria

---

### 8.2. Proposta de ações de melhoria

#### 8.2.1. Ação de melhoria

- 1. Para aumentar a atratividade do curso, ampliar a sua audiência e estimular o empenho dos alunos, propõe-se:  
1) alterar a designação do Mestrado para "Trabalho, Emprego e Sociedade", atualizando-o sem restringir a substância do seu programa de estudos.  
2) alterar a designação da UC "Relações de Trabalho e Sindicalismo" para "Relações de Emprego", para alargar a procura da UC sem restringir a substância do seu conteúdo;  
3) alterar a designação da UC "Sistemas de Relações Industriais Comparados" para "Sistemas de Relações Laborais Comparados", para alargar o elenco de regiões estudadas e mais facilmente acomodar os interesses de estudo dos estudantes não-europeus;  
4) A alteração a designação da UC "Administração do Pessoal" para "Gestão de Recursos Humanos" para atualizar a designação, permitindo que transmite a abrangência efetiva do seu programa.*
- 2. Propõe-se ainda integrar os temas do desenvolvimento tecnológico e da globalização – e outros temas da maior atualidade - nos programas das UC do curso e abrir optativas de seminário sobre diversas matérias na medida em quando houver possibilidade.*
- 3. Propõe-se no prazo máximo de três anos preencher lacunas emergentes de pessoal e, por outro lado, através a integração de novos docentes na área do trabalho, quer através do recrutamento no Departamento de Sociologia quer através de contratações por convite;*

#### 8.2.1. Improvement measure

- 1. To increase the attractiveness of the course, expand its audience and stimulate the commitment of students, we propose:  
1) altering the designation of the Masters Degree to "Work, Employment and Society", thereby updating it without restricting the substance of its study program;  
2) altering the designation of the UC "Labor Relations and Unionism" to "Employment Relations", to broaden the demand for the UC without restricting the substance of its content;  
3) altering the designation of the UC "Comparative Industrial Relations Systems" in Portuguese to "Comparative Labour Relations Systems", to broaden the list of regions studied and more easily accommodate the study interests of non-European students;  
4) altering the designation of the UC "Personnel Administration" to "Human Resource Management" to update the name, allowing it to convey the effective scope of its program.*
- 2. We further propose integrating the topics of technological development and globalization - and other themes of the greatest topicality - within the programs of the existing UCs of the course and open optional seminars on various subjects whenever there is the possibility.*
- 3. We propose filling in emerging staffing gaps within a maximum period of three years, through the integration of new teachers in the area of work, either through recruitment in the Department of Sociology or through recruitment of specialists by invitation;*

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

- 1. As medidas formais de alteração das designações do curso e das UC referidas são de alta prioridade. Nesse sentido inclui-se propostas de alteração no contexto desta avaliação do curso, no ponto 9. Estas medidas devem ser implementadas no ano letivo a seguir à aprovação das propostas.*
- 2. A atualização de temas dos programas é de alta prioridade e deve ser integrada até o próximo ano letivo; a criação de seminários optativas é de média prioridade e depende de oportunidades organizacionais.*
- 3. O preenchimento de lacunas emergentes de pessoal é de prioridade média com um prazo de três anos.*

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

- 1. The formal measures to change the names of the course and UC are of high priority. Proposals for alterations are included in the context of this evaluation of the course in point 9. These measures should be implemented within the academic year following approval of the proposals.*
- 2. The updating of topics of programs is of high priority and should be achieved by the next academic year; the creation of optional seminars is of medium priority and depends upon organizational opportunities.*
- 3. The filling in of emerging vacancies of teaching staff is of medium priority within three years.*

#### 8.1.3. Indicadores de implementação

- 1. Aprovação das alterações propostas pelos órgãos científicos e académicos competentes. Veja-se Ponto 9 e as propostas de alteração.*
- 2. Atualizações de FUC.*

3. *Recrutamento de pessoal docente de substituição na medida do necessário.*

#### 8.1.3. Implementation indicator(s)

1. *Approval of the proposed alterations by the responsible scientific and academic bodies. See Number 9 and the proposals of alteration.*
2. *Updating of FUC.*
3. *Recruitment of substitution teaching staff as is necessary.*

### 8.2. Proposta de ações de melhoria

#### 8.2.1. Ação de melhoria

4. *Propõe-se encorajar os docentes e a direção do curso a organizar conferências e outras atividades pedagógicas regulares aproveitando dos recursos da rede EMLS e dos contactos dos docentes com a sociedade civil;*
5. *Propõe-se procurar aumentar o esforço de orientação dos estudantes sem competências académicas adequadas, nomeadamente no que diz respeito à leitura de bibliografia em inglês. No entanto, não sendo essa medida suficiente, propõe-se medidas como a promoção da tradução de textos-chaves em inglês para o português e a produção de manuais pedagógicos.*

#### 8.2.1. Improvement measure

4. *We propose encouraging teachers and the course management to organize conferences and other regular pedagogical activities, taking advantage of the resources of the EMLS network and the teachers' contacts with civil society;*
5. *It is proposed to seek to increase efforts for the orientation of students without adequate academic skills, in particular with regard to the reading of English bibliography. However, as this measure is not sufficient, it is further proposed to advance measures such as the promotion of the translation of key texts in English into Portuguese and the production of pedagogical textbooks.*

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

4. *As outras medidas são de prioridade média porque, embora sejam melhorias, a qualidade do curso não depende delas e os docentes tendem, mesmo no enquadramento atual, a encontrar soluções pragmáticas para os problemas. Já se reiniciou a prática da organização de conferências e sessões de encontro com entidades públicas e da sociedade civil e a prática deve ser institucionalizada a partir do próximo ano letivo.*
5. *O reforço do apoio pedagógico aos estudantes é também de prioridade alta. Deve-se continuar a disponibilizar bibliografia alternativa em português à inglesa, particularmente na UC "Relações de Trabalho e Sindicalismo", no próximo ano letivo. Ao longo do próximo ano letivo a publicação das apresentações das aulas poderia ser complementada com a publicação de sebatas.*

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

4. *The other measures are of medium priority because, although they are improvements, the quality of the course does not depend on them and teachers tend, even within the current framework, to find pragmatic solutions to the problems. The practice of organizing conferences and informational sessions with public entities and civil society has begun this academic year and its institutionalization should continue in the next.*
5. *The reinforcement of pedagogical support to students is also a high priority. Access to alternative bibliography in Portuguese in addition to the English, particularly in the course "Work Relations and Trade Unionism", should be continued in the coming academic year. Throughout the coming academic year it should be possible to produce textbooks from the material of course lectures.*

#### 8.1.3. Indicadores de implementação

4. *A realização de uma conferência por semestre (no segundo semestre por um colega advindo da rede EMLS) e uma sessão por ano de informação com a DGERT e outra com sindicatos e/ou associações patronais.*
5. *Apresentação de novas bibliografias incorporando publicações adicionais e sebatas ou manuais em português.*

#### 8.1.3. Implementation indicator(s)

4. *Organization of a conference per semester (in the second semester by a colleague invited from the EMLS network) and an informational session year with the DGERT and another with trade unions and/or employers associations.*
5. *Presentation of new bibliographies incorporating additional publications and textbooks in Portuguese.*

## 9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

### 9.1. Alterações à estrutura curricular

---

#### 9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

1. *Alteração da designação do curso para "Trabalho, Emprego e Sociedade". Trata-se de uma designação mais flexível e apelativa, que coincide com o perfil de curso resultante das alterações propostas às designações das UC. É uma maneira mais atualizada de projetar a interdisciplinaridade do curso. A substituição da referência às "relações laborais" pela referência ao "emprego" permite dar ao curso um enfoque algo mais abrangente e reflete um esforço de melhor acomodar as preferências dos estudantes quanto a temas de investigação. A inclusão da referência à "sociedade" reflete o peso da sociologia no curso e consubstancia uma abordagem comum às matérias e objetos de estudo que toma em conta os enquadramentos sociais, focando não apenas as realidades no âmbito organizacional, mas também as instituições sociais e políticas mais amplas.*
2. *Substituição da UC "Direito do trabalho e da segurança social" pela UC "Direito do Trabalho e Relações Laborais". Deriva do objetivo de rentabilizar a oferta de UC existentes e de criar sinergias entre cursos em áreas similares.*
3. *Alteração da designação da UC "Relações de Trabalho e Sindicalismo" para "Relações de Emprego". A designação "Relações de Emprego" coincide melhor com a designação atualmente corrente internacionalmente para este campo de estudos e permite uma maior flexibilidade programática para a UC. Apesar da pertinência do programa atual da UC (e a intenção de manter a maior parte do seu conteúdo), a designação proposta será mais apelativa para potenciais candidatos ao Mestrado, sendo que a referência específica ao sindicalismo no título da UC distrai desnecessariamente da substância da formação. A designação proposta permitirá concentrar-se em tópicos relevantes à regulação do emprego e o estudo dos conflitos laborais.*
4. *Substituição da UC "Administração do Pessoal" pela "Gestão dos Recursos Humanos", já existente no ISCTE-IUL. O objetivo é de criar sinergias entre cursos em áreas similares e rentabilizar a oferta de UC existentes. Propõe-se também transformar esta UC em optativa de maneira a permitir à Direção do curso colocar estudantes em UC supletivas quando se verifica no processo da seleção de candidatos a existência de lacunas de formação. A UC "Gestão de Recursos Humanos" fará parte do currículo dos estudantes que advêm de formações nas ciências sociais que não necessitem de formação supletiva para ter êxito no programa.*
5. *Alteração da designação da UC "Sistemas de Relações Industriais Comparados" para "Sistemas de Relações Laborais Comparados". Torna a designação mais perceptível em língua portuguesa (mantendo a tradução inglesa) e alarga o elenco de regiões estudadas, podendo mais facilmente acomodar os interesses dos estudantes.*
6. *Introdução de optativa livre no lugar da UC Políticas de Emprego e Formação. Esta UC passa a ser oferecida no elenco das optativas recomendadas. Esta alteração tem como objetivo flexibilizar o percurso dos estudantes e permitir escolhas mais diversificadas de formação.*

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

1. *Alteration of the name of the course to "Work, Employment and Society". This is a more flexible and appealing designation, which coincides better with the profile of the course resulting from the proposed changes to the UC designations. It is a more up-to-date way of projecting the*

interdisciplinary nature of the course. Replacing the reference to "labor relations" with the reference to "employment" allows the course's focus to be more comprehensive and reflects an effort to better accommodate students' preferences regarding research topics. The inclusion of the reference to "society" reflects the weight of sociology in the course and a common approach to the subjects of study that takes into account social frameworks, focusing not only on organizational realities, but also the broader social and political institutions.

2. Replacement of the unit "Labor Law and Social Security" with "Labor Law and Labor Relations" in order to take advantage of the existing supply of courses and synergies between courses in similar areas.

3. Alteration of the designation of the unit "Labor Relations and Trade Unionism" to "Employment Relations" in order to better coincide with the current international designation for this field of studies, allowing greater programmatic flexibility for the UC. Despite the relevance of the current program (and the intention to maintain most of its content), the proposed designation will be more appealing to potential Master's candidates, as the specific reference to trade unionism in the UC title distracts unnecessarily from the substance of the training. The proposed designation will allow focusing on topics relevant to employment regulation and the study of labor conflict.

4. Replacement of the unit "Personnel Administration" by "Human Resources Management", which already exists in ISCTE-IUL. The objective is to create synergies between courses in similar areas. It is also proposed to transform this unit into an optional offer in order to allow the course's administration to place students in supplementary courses when there are training gaps in the background of selected candidates. The "Human Resources Management" course will remain in the curriculum for students from social science backgrounds who do not need supplementary training to succeed in the program.

5. Alteration of the name of the unit "Comparative Industrial Relations Systems" in Portuguese to "Comparative Labor Relations Systems". This designation is more perceptible in Portuguese (keeping the English translation) and broadens the list of regions studied, thereby more easily accommodating the interests of the students.

6. Introduction of a free option in place of the unit "Employment and Training Policies". This course is now offered in the list of recommended options. The aim of this change is to make students' choices more flexible and to allow for more diversified course profiles.

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

9.2. -

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

-

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

-

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

| Área Científica / Scientific Area   | Sigla / Acronym                  | ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS | ECTS Optativos / Optional ECTS* | Observações / Observations |
|---|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Sociologia / Sociology  | Soc / Soc                        | 66                                 | 0                               |                            |
| Políticas Públicas / Public Policy  | PP / PP                          | 6                                  | 0                               |                            |
| Ciências Jurídicas não Empresariais / Non Enterprise Law  | CJNE / NEL                       | 6                                  | 0                               |                            |
| Ciências Jurídicas Empresariais / Enterprise Law  | CJE / EL                         | 6                                  | 0                               |                            |
| Métodos de Pesquisa Social / Social Research Methods  | MPS / SRM                        | 6                                  | 0                               |                            |
| Estatística e Análise de Dados - Métodos de Pesquisa Social - História / Social Research Methods - Statistics and Data Analysis - History | EAD - MPS - His / SDA -SRM - His | 0                                  | 6                               |                            |
| Economia / Economics  | Econ / Econ                      | 6                                  | 0                               |                            |
| Recursos Humanos / Human Resources  | RH / HR                          | 6                                  | 0                               |                            |
| Não especificada / Not specified  | n.e./ n.s.                       | 0                                  | 12                              |                            |
| <b>(9 Items)</b>  |                                  | <b>102</b>                         | <b>18</b>                       |                            |

## 9.3. Plano de estudos

9.3. Plano de estudos - - - 1.º ano

9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

-

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

-

9.3.2.Ano/semestre/trimestre curricular:

1.º ano

9.3.2.Curricular year/semester/trimester:

1st year

### 9.3.3 Plano de estudos / Study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units   | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5)   |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|--|
| Direito do Trabalho e Relações Laborais / Labour Law and Industrial Relations  | CJE / EL                              | Semestral/<br>Semester | 150                                | 25 (TP=10;<br>PL=14; OT=1)         | 6    | Nova UC - Obrigatória / New UC - Mandatory   |
| Economia do Trabalho / Labour Economics  | Econ / Econ                           | Semestral/<br>Semester | 150                                | 21 (TP=20;<br>OT=1)                | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Sociologia do Trabalho e do Emprego / Sociology of Work and Employment   | Soc / Soc                             | Semestral/<br>Semester | 150                                | 21 (TP=20;<br>OT=1)                | 6    | Obrigatória / Mandatory  |
| Relações de Emprego / Employment Relations   | Soc / Soc                             | Semestral/<br>Semester | 150                                | 21 (TP=20;<br>OT=1)                | 6    | Alteração de Denominação - Obrigatória / Denomination Change - Mandatory                               |
| Gestão dos Recursos Humanos OU Unidade Curricular de formação supletiva / Human Resource Management OR Course unit of supplementary training | RH / HR                               | Semestral/<br>Semester | 150                                | 25 (T= 16; TP=8;<br>OT=1)          | 6    | Nova UC - Obrigatória / New UC - Mandatory - supletiva para os estudantes que revelem esta necessidade |

|   |             |                        |     |                     |   |  |
|---|-------------|------------------------|-----|---------------------|---|--|
| Optativa Livre / Free Optional course   | n.e. / n.s. | Semestral/<br>Semester | 150 | 21 (TP=20;<br>OT=1) | 6 | Nova UC - Optativa – Tempo médio de contacto / New UC - Optional course - medium contact hours |
| Sistemas de Protecção Social Comparados / Comparative Social Protection Systems                         | PP / PP     | Semestral/<br>Semester | 150 | 21 (TP=20;<br>OT=1) | 6 | Obrigatória / Mandatory  |
| Direito Social e do Trabalho Europeu e Internacional / International and European Labour and Social Law | CJNE / NEL  | Semestral/<br>Semester | 150 | 21 (TP=20;<br>OT=1) | 6 | Obrigatória / Mandatory  |
| Sistemas de Relações Laborais Comparados / Comparative Industrial Relations Systems                     | Soc / Soc   | Semestral/<br>Semester | 150 | 21 (TP=20;<br>OT=1) | 6 | Alteração de Denominação - Obrigatória / Denomination Change – Mandatory                       |
| Desenho da Pesquisa / Research Design   | MPS / SRM   | Semestral/<br>Semester | 150 | 21 (TP=20;<br>OT=1) | 6 | Obrigatória / Mandatory  |

(10 Items)

### 9.3. Plano de estudos - - - 2.º ano

#### 9.3.1.Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

-

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

-

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

2.º ano

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

2nd year

### 9.3.3 Plano de estudos / Study plan

| Unidades Curriculares / Curricular Units  | Área Científica / Scientific Area (1) | Duração / Duration (2) | Horas Trabalho / Working Hours (3) | Horas Contacto / Contact Hours (4) | ECTS | Observações / Observations (5)  |
|---|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------|---|
| Optativa em Técnicas Especializadas de Pesquisa / Research Methods Option   | EAD, MPS -His / DAS -SRM, His         | Semestral/<br>Semester | 150                                | 21 (TP=20; OT=1)                   | 6    | Optativa – Tempo médio de contacto / Optional course - medium contact hours |
| Optativa Livre / Free Optional course   | n.e. / n.s.                           | Semestral/<br>Semester | 150                                | 21 (TP=20; OT=1)                   | 6    | Optativa – Tempo médio de contacto / Optional course - medium contact hours |
| Dissertação em Trabalho,Emprego e Sociedade/Master Dissertation in Work,Employment and Society OU-OR Trabalho de Projeto em TES/Master Project in WES | Soc / Soc                             | Anual/Annual           | 1200                               | 29 (S=24; OT=5)                    | 48   | Alteração de Denominação - Obrigatória / Denomination Change – Mandatory    |

(3 Items)

## 9.4. Fichas de Unidade Curricular

### Anexo II - Direito do Trabalho e Relações Laborais

#### 9.4.1.1.Designação da unidade curricular:

*Direito do Trabalho e Relações Laborais*

#### 9.4.1.1.Title of curricular unit:

*Labour Law and Industrial Relations*

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

*CJE/EL*

#### 9.4.1.3.Duração:

*Semestral/ Semester*

#### 9.4.1.4.Horas de trabalho:

*150*

#### 9.4.1.5.Horas de contacto:

*25 (TP=10; PL=14; OT=1)*

#### 9.4.1.6.ECTS:

*6*

#### 9.4.1.7.Observações:

-

#### 9.4.1.7.Observations:

-

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

*Carlos Alberto Neves Almeida (20)*



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

-

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

1. Conhecer o objeto e âmbito de aplicação do direito do trabalho.
2. Identificar, interpretar e aplicar as normas laborais com relevância na gestão de recursos humanos.
3. Ser capaz de celebrar um contrato de trabalho nos seus vários aspetos, utilizando as flexibilidades legais permitidas.
4. Identificar a melhor forma de promover a suspensão e/ou cessação de um contrato de trabalho.
5. Apoiar um processo de negociação coletiva, comparando e construindo o seu conteúdo, agindo de forma ética e comunicando as suas escolhas de forma clara aos parceiros sociais.
6. Escolher a via apropriada de resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

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

1. Know the object and scope of labour law proceedings application.
2. Identify, interpret and apply labour law focused in human resource management.
3. Conclude a labour agreement in its many aspects, using the allowed legal flexibilities.
4. Identify the best way for suspending and/or end a labour agreement.
5. Support a collective bargaining process, comparing and building its content in an ethic way and clearly communicate his/hers choices to social partners.
6. Elect the appropriate way of solving conflicts related to collective labour agreements.

#### 9.4.5.Conteúdos programáticos:

1. Objeto e âmbito do direito do trabalho
2. As fontes do direito do trabalho
3. O contrato de trabalho como chave da aplicação do direito do trabalho
4. O contrato de trabalho como instrumento de recrutamento para a empresa
5. A natureza do trabalho exigível ao trabalhador
6. Os parâmetros da gestão dos tempos de trabalho
7. O local de trabalho
8. O quadro normativo da política salarial na empresa
9. As grandes discontinuidades da realização do trabalho
10. Os instrumentos de eliminação de efetivos
11. Os fenómenos coletivos laborais
12. A negociação coletiva
13. O quadro normativo da gestão dos conflitos coletivos de trabalho.

#### 9.4.5.Syllabus:

- 1.Object and scope of Labour Law.
2. Labour Law sources.
3. The labour agreement as key to Labour Law practice.
4. Labour agreement as recruitment instrument of the company.
5. Sort of work demanded to the employee.
6. Working time regulations in management.
7. Workplace.
8. Payment statements in the company.
9. The biggest discontinuities of effective work.
10. The downsizing instruments.
11. Collective labour events.
12. Collective labour negotiation
- 13.Collective labour conflicts management

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

- OA1 - Ponto 1 e 2
- OA2 - Todos
- OA3 - Ponto 3 a 8
- OA4 - Ponto 9 e 10
- OA5 - Ponto 11 e 12
- OA6 - Ponto 13

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

- LG1 - 1 and 2
- LG2 - All
- LG3 - 3 to 8
- LG4 - 9 and 10
- LG5 - 11 and 12
- LG6 - 13

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

Serão utilizadas as seguintes metodologias de ensino-aprendizagem (ME):

1. Expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência
2. Participativas, com análise e resolução de exercícios de aplicação.
3. Participativas, com análise e discussão de casos de estudo, e de textos de apoio e leitura
4. Auto-estudo, relacionadas com o trabalho autónomo do aluno, tal como consta no Planeamento das Aulas.

Processo de avaliação:

Realização de exame escrito de avaliação dos conhecimentos adquiridos no final do curso. A aprovação na UC dependerá da obtenção de uma nota final igual ou superior a 10 valores.

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

The following learning methodologies (LM) will be used:

1. Expository, to the presentation of the theoretical reference frames
2. Participative, with analysis and resolution of application exercises
3. Participate, with analysis and discussion of case studies, and support and reading texts
4. Self-study, related with autonomous work by the student, as is contemplated in the Class Planning.

Assessment:

Students shall submit a final written assessment at the end of the course. To be granted approval, students shall score a minimum grade of 10 points out of 20.

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

As metodologias de ensino-aprendizagem visam o desenvolvimento das principais competências de aprendizagem dos alunos que permitam cumprir com cada um dos objetivos de aprendizagem, pelo que, na grelha a seguir, apresenta-se as principais interligações entre as metodologias de ensino-aprendizagem e os respectivos objetivos.

Metodologias de ensino-aprendizagem (MEA) Objetivo de aprendizagem (OA)

1. Expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência Transversal a todos os OA
2. Participativas, com análise e resolução de exercícios práticos OA3 e OA4
3. Participativas, com análise e discussão de casos de estudo, e textos de apoio e leitura OA5 e OA6
4. Auto-estudo, relacionadas com o trabalho autónomo do aluno, tal como consta no Planeamento das Aulas. Transversal a todos os OA

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

The learning-teaching methodologies are aimed at the development of the students main learning competences that allow to fulfil each of the learning goals, therefore, in the grid below, it is presented the main interlinks between the learning-teaching methodologies and the respective goals.

Learning-Teaching Methodologies(LTM)

Learning Goal (LG)

1. Expository, to the presentation of the theoretical reference frames All LG
  2. Participative, with analysis and resolution of application exercises LG 3 and LG4.
  3. Active, with the realization of individual and group works LG5 and LG6
  4. Self-study, related with autonomous work by the student, as is contemplated in the Class Planning.
- All LG

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

Código do Trabalho não anotado ( edição à escolha do aluno )  
António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina  
Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho*, Almedina  
Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Almedina  
Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora  
Mário Pinto, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Portuguesa  
Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Verbo  
Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Curso do Direito do Trabalho*, Verbo  
Bernardo da Gama Lobo Xavier, *O despedimento Coletivo no dimensionamento da Empresa*, Verbo  
Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Direito da Greve*, Verbo  
Luís Gonçalves da Silva, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina  
Código do Trabalho Três anos de Jurisprudência Comentada, Luís Miguel Monteiro e outros, Livraria Petrony.

**Anexo II - Relações de Emprego**

**9.4.1.1. Designação da unidade curricular:**

*Relações de Emprego*

**9.4.1.1. Title of curricular unit:**

*Employment Relations*

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

*Soc / Soc*

**9.4.1.3. Duração:**

*Semestral / Semester*

**9.4.1.4. Horas de trabalho:**

*150*

**9.4.1.5. Horas de contacto:**

*21 (TP=20; OT=1)*

**9.4.1.6. ECTS:**

*6*

**9.4.1.7. Observações:**

-

**9.4.1.7. Observations:**

-

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

*Alan David Stoleroff (20)*

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

-

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

OA1. *Analisar as modalidades de emprego no capitalismo contemporâneo;*  
OA2. *Introduzir a teoria das relações de emprego com ênfase nas instituições e práticas de regulação de trabalho, os atores e a sua representação;*  
OA3. *Introduzir o estudo das relações coletivas de trabalho, da negociação coletiva e dos conflitos de trabalho e desenvolver a capacidade de analisar problemas atuais das relações de emprego através do estudo da contratação coletiva e dos conflitos de trabalho;*

OA4. Analisar as transformações das relações de trabalho e emprego nos contextos económicos e sociais atuais;  
OA5. Introduzir o estudo comparado das relações industriais e sindicalismo e em Portugal.

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

OA1. Analyze the modalities of employment in contemporary capitalism;  
OA2. Introduce the theory of employment relations with emphasis on the institutions and practices of labour regulation, the actors and their representation;  
OA3. Introduce the study of collective labour relations, collective bargaining and labour conflicts and develop the ability to analyse current problems of labour relations through the study of collective bargaining and labour conflicts;  
OA4. Analyse the transformations of labour and employment relations in the current economic and social contexts;  
OA5. Introduce the comparative study of industrial relations and trade unionism and in Portugal.

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

CP1. Emprego, mercado de trabalho e modalidades de emprego no capitalismo contemporâneo  
CP2. A teoria das relações de emprego e da regulação do emprego  
CP3. Gestão de Recursos Humanos vs. Relações Industriais: individualismo vs. coletivismo nas relações de emprego  
CP4. Sindicalismo, representação laboral e relações industriais  
CP5. Negociação coletiva e relações coletivas de trabalho  
CP6. Conflitos de trabalho e a sua análise  
CP7. Do Fordismo à globalização: neoliberalismo e a desregulação das relações do emprego  
CP8. Emprego e relações laborais no contexto da "4ª revolução industrial", da economia de serviços e da economia digital  
CP9. Relações coletivas de trabalho e sindicalismo em Portugal  
CP10. O futuro da regulação das relações de emprego e da democracia industrial

#### 9.4.5. Syllabus:

CP1. Employment, labour market and employment modalities in contemporary capitalism  
CP2. The theory of employment relations and employment regulation  
CP3. Human Resources Management vs. Industrial Relations: individualism vs. collectivism in employment relations.  
CP4. Trade unionism, labour representation and industrial relations  
CP5. Collective bargaining and collective labor relations  
CP6. Work conflicts and their analysis  
CP7. From Fordism to Globalization: Neoliberalism and the Deregulation of Employment Relations  
CP8. Employment and industrial relations in the context of the "4th industrial revolution", the service economy and the digital economy  
CP9. Collective labour relations and trade unionism in Portugal  
CP10. The future of the regulation of employment relations and industrial democracy

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

Tratando-se de uma introdução às relações de emprego e relações laborais, os tópicos do programa situam o estudo do campo nos contextos da evolução e das transformações do mundo do trabalho e das relações de trabalho e do emprego  
A introdução às modalidades de emprego no capitalismo contemporâneo (OA1) é abordada nos CP1, CP7 e CP8;  
A teoria geral das relações de emprego (OA2) é abordada com ênfase nas instituições e práticas de regulação de trabalho, os atores e a sua representação nos CP2, CP3 e CP4;  
Introduz-se o estudo das relações coletivas de trabalho, da negociação coletiva e dos conflitos de trabalho (OA3) nos CP3, CP4, CP5, e CP6 e a sua evolução em CP7;  
As transformações das relações de emprego e relações laborais nos contextos económicos e sociais atuais (OA4) são o objeto dos CP7, CP8 e CP10.  
Introduz-se o estudo comparado das relações industriais e sindicalismo e em Portugal (OA5) no CP 9.

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

As an introduction to employment relations and industrial relations, the topics in the program situate the study of the field in the contexts of the evolution and transformation of the world of work and industrial relations and employment.  
The introduction to employment modalities in contemporary capitalism (OA1) is addressed in CP1, CP7 and CP8;  
The general theory of employment relations (OA2) is addressed with emphasis on the institutions and practices of labour regulation, the actors and their representation in CP2, CP3 and CP4;  
The study of collective labor relations, collective bargaining and work conflicts (OA3) is introduced in CP3, CP4, CP5, and CP6 and their evolution in CP7;  
The transformations of employment relations and labour relations in the current economic and social contexts (OA4) are the object of CP7, CP8 and CP10.  
A comparative study of industrial relations and trade unionism and in Portugal (OA5) is introduced in CP9.

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

O funcionamento combinará lecionação, trabalho autónomo e discussão. Para cada sessão semanal de aula serão indicadas leituras gerais e específicas (que normalmente serão colocadas na plataforma de e-learning). Cada sessão será iniciada pela lecionação, integrando a matéria das leituras, seguido de discussão e levantamento de questões. O trabalho das aulas continuará de forma autónoma com base na utilização da plataforma e-learning e pesquisa bibliográfica adicional pelos alunos.

A avaliação continua tem três partes:

1. Fichas de leitura de oito dos textos na plataforma e-learning. [30%]:

2. Um ensaio ou um trabalho de diagnóstico [60%]:

Opção A) Ensaio sobre temas do programa com base numa revisão de literatura integrando as fichas de leitura.

Opção B) Diagnóstico com base num dossier sobre a negociação de um contrato coletivo ou de um conflito de trabalho e o seu diagnóstico.

3. Assiduidade e participação (10%)

A avaliação não contempla a modalidade de exame final.

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

Course functioning will combine lecture, discussion and independent work. Selected required and suggested readings will be indicated for each week's topics and placed on the course e-learning platform. Each session will begin with a lecture, relating the reading material, followed by discussion and questions. Classwork will be followed by further reading based upon the texts provided on the e-learning platform and further bibliographical research by the students.

Continuous assessment has three components:

1. Analysis of eight of the texts on the e-learning platform. [30%]:

2. An essay or diagnostic analysis [60%]:

Option A) Essay on topics of the program based upon a literature review integrating the analyzed readings.

Option B) Diagnostic based on a dossier on the negotiation of a collective contract or a labour conflict and its analysis.

3. Attendance and participation (10%)  
A final exam is not an option.

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

A lecionação terá como objetivo a introdução de conceitos e perspectivas que os alunos aprofundarão através da leitura orientada e o trabalho autónomo de pesquisa bibliográfica e síntese. O trabalho sobre um processo de negociação ou conflito desenvolve competências de diagnóstico. O trabalho de avaliação dará aos alunos uma oportunidade de articular a matéria lecionada e a bibliografia com a análise de problemas atuais das relações de emprego e relações laborais.

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

Classroom lectures and discussion will be oriented towards introducing concepts and perspectives that the students should deepen through guided reading and the independent work of bibliographical research and synthesis. The exercise concerning a negotiation or conflict episode develops diagnostic skills. The assignment for the final assessed work will provide students with an opportunity to link the taught material and bibliography with the analysis of the contemporary problems of employment and labor relations.

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

Dabschek, B. (1989) "A Survey of Theories of Industrial Relations" in Barbash, J. & Barbash, K. (eds.) *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. University of South Carolina Press, 155-183.  
Edwards, P. K. (1986) *Conflict at Work*. Blackwell.  
Frege, C. M. & Kelly, J. (Eds) (2013), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, Routledge.  
Freire, J. (2001) "Actores sociais e relações colectivas de trabalho" in *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Edições Afrontamento, 159-256.  
Freire, J., Rego, R. & Rodrigues, C. (2014) "Relações Colectivas de trabalho" in *Sociologia do Trabalho: Um Aprofundamento*. Edições Afrontamento, 111-136.  
Gall, G. (Ed.), (2013) *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Palgrave Macmillan.  
Hyman, R. (2001) *Understanding European trade Unionism*. Sage, 1-61.  
Streeck, W. (2005) "The Sociology of Labor Markets and Trade Unions" in Smelser, N. J. & Swedberg, R. (eds.), *Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press, 254-283

**Anexo II - Gestão dos Recursos Humanos**

**9.4.1.1. Designação da unidade curricular:**

*Gestão dos Recursos Humanos*

**9.4.1.1. Title of curricular unit:**

*Human Resource Managements*

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

*RH / HR*

**9.4.1.3. Duração:**

*Semestral/ Semester*

**9.4.1.4. Horas de trabalho:**

*150*

**9.4.1.5. Horas de contacto:**

*25 (T= 16; TP=8; OT=1)*

**9.4.1.6. ECTS:**

*6*

**9.4.1.7. Observações:**

*Os alunos abrangidos pelo "Regulamento Interno para Estudantes com Estatutos Especiais" deverão contactar o docente da UC, ou o Coordenador da mesma, na primeira semana de aulas de cada semestre, com vista ao enquadramento dos processos de aprendizagem e avaliação na UC*

**9.4.1.7. Observations:**

*The students that fall under the "Internal Regulation to the Students with Special Status" ("Regulamento Interno para Estudantes com Estatutos Especiais") must contact the teacher or the coordinator of the Learning unit, in the first week of classes of each semester, towards the insertion in the learning processes and evaluation in the Learning unit.*

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

*Henrique Manuel Caetano Duarte (24)*

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

*-*

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

- 1. Compreender as principais dinâmicas associadas à génese, mudança e efeitos dos sistemas de RH;*
- 2. Compreender como os tipos de controlo organizacional se articulam com a gestão do desempenho;*
- 3. Compreender quais os aspetos críticos na atração, seleção, gestão do talento e desenvolvimento de RH;*
- 4. Discutir criticamente a concepção e implementação da gestão das recompensas;*

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

- 1. To understand the the main dynamics associated with origin, change and effects of HR systems;*
- 2. To understand the main types of organizational controls and how they relate with performance management;*
- 3. To understand the main critical aspects of attraction, selection, talent management and HR development;*
- 4. To critically discuss the design and implementation of reward management.*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

##### 1. Introdução

- Enquadramento de GRH
- Relação entre a institucionalização e a gestão estratégica de RH
- Teorias dos Recursos, Capital Humano, AMO, Troca social, Justiça e poder conhecimento
- Scorecard e indicadores de RH

##### 2. Controlo organizacional e gestão do desempenho

- Tipologias de controlo organizacional
- Justiça e gestão do desempenho
- Aspetos caracterizadores dos sistemas de gestão de desempenho
- Escolha de critérios de avaliação

##### 3. Seleção, gestão de talento e desenvolvimento de RH

- Planeamento e definição de funções
- Atração, recrutamento e seleção
- Socialização e ajustamento
- Gestão do talento e a definição de carreiras
- Gestão da formação e desenvolvimento de RH

##### 4. Gestão das Remunerações.

- Remunerações tangíveis e intangíveis
- definição de políticas remunerativas
- estruturas remunerativas
- implementação de políticas de controlo e de recompensa

#### 9.4.5. Syllabus:

##### 1. Introduction

- HRM contexts
- Relationship between institutionalism and strategic HR
- Theory of resources, human capital, AMO, social exchange, justice and power-knowledge
- Scorecard and HR indicators

##### 2. Organizational control and performance management

- Tipologias of organizational control
- Justice and performance management
- Defining aspects of performance management systems
- Choosing performance criteria

##### 3. Selection, talent management and HR development

- HR planning and job descriptions
- Attraction, recruitment and selection
- Socialization and adjustment
- Talent management and career definition
- Managing training and HR development

##### 4. Reward management

- Tangible and intangible rewards
- Definition of reward policies
- Reward structures
- Implementation of control and reward policies

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

De forma a que os alunos possam efectuar a integração entre o conceito organizacional e a Gestão de Recursos Humanos (OA1) serão expostas as principais características da GRH, as suas tendências de evolução e a sua integração na estratégia das empresas (P1).

Para que os alunos possam desenvolver uma capacidade de análise e integração dos sistemas de Recursos Humanos e os efeitos sobre os trabalhadores e desempenho das organizações (OA2, OA3 e OA4) serão discutidos os principais aspetos caracterizadores dos sistemas de recursos humanos (P2, P3 e P4).

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

In order to students developed their skills of integration of the concept of organization and Human Resources Management (LG1) it will be exposed the main characteristics of HRM, their evolution and their integration in companies' strategies (S1).

The students developed their analytical and integration skills of the strategy and practices of HRM and the effects on employees and organizational performance (LG3, LG4, LG5) will be exposed the main aspects of defining aspects of HR systems (S2, S3, S4).

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

De forma a desenvolver as competências de diagnóstico das políticas de RH, suas possíveis aplicações e articulação com o contexto organizacional utilizar-se-ão as seguintes metodologias:

- 1- Expositivas dos principais conceitos teóricos;
- 2- Discussão de casos práticos;
- 3- Resolução de exercícios;
- 4- Trabalhos de grupo

Processo de avaliação:

1. Ao longo do período lectivo: Trabalho grupo (40%) + Frequência (60%), assiduidade (e pontualidade) igual ou > a 80%.

Ao não entregarem um trabalho, ou menos de 9 val. na avaliação ou mais de 20% de absentismo serão excluídos da avaliação periódica.

2. A avaliação final terá 1ª. e 2ª. Época e respeitará as condições do REAC.

Os alunos excluídos da avaliação periódica, podem fazer o exame final (100% da nota final)

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

In order to developed the competences of diagnosis of HR policies, their possible applications and integration with the context organizational, the following methodologies will be used:

- 1- Expository to the main theoretical contents;
- 2- Discussion of practical cases;
- 3- Resolution of exercises;
- 4- Collective assignments.

Assessment:

1. During the term: Group assignment (40%), frequency (60%) attendance (and punctuality) equal or below 80%.

Students who fail the delivery the assignment, that take under 9 values in the assignments or have more than 20% of absenteeism will be excluded

from periodic evaluation.

2. The final evaluation will have 1st and 2nd exams, within the norms REAC.

Students excluded from periodic evaluation, can take the final exam (100% of the final grade)

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

De forma a que os alunos possam efectuar a integração entre o conceito organização e a Gestão de Recursos Humanos (OA1) serão discutidos criticamente as principais características da GRH, as suas tendências de evolução e a sua integração na estratégia das empresas.

Para que os alunos possam desenvolver uma capacidade de análise e integração das estratégias e sistemas de Recursos Humanos (OA2, OA3 e OA4) serão apresentados casos práticos e propostos exercícios para resolução. Será ainda dado particular relevo à utilização de referências teóricas de forma a que a discussão crítica ultrapasse o nível do senso comum e permita uma integração de conceitos e correntes teóricas com aspectos práticos. No final é proposto a resolução em grupo de um caso prático de forma a permitir a discussão crítica de políticas de RH.

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

In order to students developed their skills of integration of the concept of organization and Human Resources Management (LG1) it will be critically discussed the main characteristics of HRM, their evolution and their integration in companies' strategies.

The students developed their analytical and integration skills of the strategy and systems of HR and the repercussions on HRM procedures the main critical factors of change in organizations (LG3, LG4, LG5) will be presented practical cases and some exercises for resolution. Will give some attention to the use of theoretical references in order to raise the critical discussion level from a common sense to an integration, of theoretical perspectives and concepts. At the end is proposed a case to be solved group to allow the definition and application of HR policies.

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

Boselie, P. (2014). *Strategic Human Resource Management: A balanced approach*. McGraw Hill

Ferreira, A., Martinez, L, Nunes, F. & Duarte, H (2015). *GRH para Gestores*. RH Editora

Kabanoff, B. (1991). *Equity, equality, power, and conflict*. *Academy of Management Review*, 16 (2), 416-441.

Lewis, A., Crdy, R. & Huang, L. (2018) *Institutional theory and HRM: A new look*, *Human Resource Management Review*, published online

Marin-Garcia, J. & Tomas, J. (2016). *Deconstructing AMO framework: A systematic review*. *OmniaScience* 12 (4), 1040-1087.

Snell, S. e Youndt, M. (1995). *Human resource management and firm performance: Testing a contingency model of executive controls*. *Journal of Management*, 21 (4), 711-737

### Anexo II - Sistemas de Relações Laborais Comparados

#### 9.4.1.1. Designação da unidade curricular:

*Sistemas de Relações Laborais Comparados*

#### 9.4.1.1. Title of curricular unit:

*Comparative Industrial Relations Systems*

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

*Soc / Soc*

#### 9.4.1.3. Duração:

*Semestral/ Semester*

#### 9.4.1.4. Horas de trabalho:

*150*

#### 9.4.1.5. Horas de contacto:

*21 (TP=20; OT=1)*

#### 9.4.1.6. ECTS:

*6*

#### 9.4.1.7. Observações:

*-*

#### 9.4.1.7. Observations:

*-*

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

*Alan David Stoleroff (20)*

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

*-*

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

*Desenvolver conhecimentos básicos e a capacidade de aplicar os conceitos e modelos teóricos à análise comparativa no campo das relações laborais;*

*Desenvolver conhecimento básico da diversidade dos sistemas de relações laborais e das suas evoluções através investigação de fontes secundárias.*

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

*To develop basic knowledge and the ability to apply concepts and theory to the comparative analysis of labour relations;*

*To develop basic knowledge of the diversity of labour relations systems and their evolution through the use of secondary resources.*

#### 9.4.5. Conteúdos programáticos:

*1. Objeto, Conceitos e Teoria do estudo comparado dos sistemas de relações laborais e do sindicalismo*

*2. Modelos de relações industriais internacionais: Europa, América do Norte, Ásia, outros*

*3. Sistemas nacionais de relações industriais e de sindicalismo: casos europeus*

*- Reino Unido*

*- Alemanha*

- Suécia
- França
- Portugal
- Polónia

4. *Empresas multinacionais: a gestão de recursos humanos na sua relação com os sistemas nacionais de relações industriais*
5. *A integração europeia e a globalização: convergência/divergência nos impactos sobre as relações industriais e o sindicalismo; europeização das relações industriais*
6. *Novos desafios à regulação das relações de emprego ao nível europeu*

#### 9.4.5.Syllabus:

1. *The comparative approach to the study of systems of industrial relations and trade unionism: Object, concepts and theory*
2. *Models of industrial relations: Europe, North America, Asia, others*
3. *National systems of industrial relations and trade unionism: European cases in depth*
  - UK
  - Germany
  - Sweden
  - France
  - Portugal
  - Poland
4. *Multinational corporations: their human resource management in the contexts of the national systems of industrial relations*
5. *European integration and globalization: convergence/divergence in the impacts upon industrial relations and trade unionism; Europeanization of industrial relations*
6. *New challenges for the regulation of employment relations in Europe*

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

*Da iniciação à teorias e conceitos chave de análise comparada no campo das relações laborais passa-se para a investigação (trabalho de grupo por conjuntos de países e temas).*

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

*The initiation into key concepts of comparative industrial relations analysis is followed up by secondary research (through group projects on countries and themes).*

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

*Leccionação e discussão em aula, leitura teórica autónoma, trabalho autónomo de investigação comparada.*

*A avaliação contínua baseia-se:*

- 1) *na preparação de um dossier sobre um tema relevante da atualidade das relações industriais e com informação comparativa incidindo sobre pelo menos dois países. (O tema é escolhido em consulta com o docente.);*
  - 2) *num trabalho de ensaio individual com base no dossier e que analisa a informação recolhida.*
  - 3) *na assiduidade e participação nas aulas.*
- Não é contemplada a realização de exame final.*

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

*Classroom lectures and discussion, autonomous reading of theoretical bibliography, autonomous comparative research.*

*Continuous is based upon:*

- 1) *the preparation of a dossier on a relevant theme in contemporary industrial relations, including comparative information on at least two countries. (The selection of topic should be approved in consultation with the instructor.);*
  - 2) *an individual essay with comparative analysis based upon development of the material contained in the dossier.*
  - 3) *class attendance and participation.*
- Final exam is not contemplated.*

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

*Procura-se desenvolver a capacidade de articular teoria comparativa no campo das relações industriais com conhecimento concreto-empírico dos sistemas nacionais de relações industriais europeus através da orientação e trabalho teórico-conceptual e trabalho prático de introdução aos modelos de relações industriais na Europa.*

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

*The aim is to develop the ability to articulate comparative industrial relations theory with concrete empirical knowledge of the national systems of European industrial relations through guidance and theoretical conceptual work and the practical work of compiling information about the diverse models of industrial relations in Europe.*

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

- R. Adams (ed), Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory (Harper Collins Academic, 1991).*  
*J. Barbash and K. Barbash (eds), Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations (University of South Carolina Press, 1989)*  
*M. Poole, Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations (Routledge and Kegan Paul, 1981).*  
*R. Bean, Comparative Industrial Relations: An introduction to cross-national perspectives, second edition (Routledge, 1994 and Thomson, 2004).*  
*H. A. Clegg, Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries (Blackwell, 1976).*  
*C. Crouch, Industrial Relations and European State Traditions (Clarendon, 1994).*  
*EC, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Industrial Relations in Europe 2012 (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013).*  
*Frege, C. & Kelly, J. (eds), Comparative Employment Relations in the Global Economy (Routledge, 2013).*

## Anexo II - Dissertação em Trabalho, Emprego e Sociedade

### 9.4.1.1.Designação da unidade curricular:

*Dissertação em Trabalho, Emprego e Sociedade*

### 9.4.1.1.Title of curricular unit:

*Master Dissertation in Work, Employment and Society*

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

*Soc / Soc*

**9.4.1.3.Duração:**  
*Anua/ Annual*

**9.4.1.4.Horas de trabalho:**  
*1200*

**9.4.1.5.Horas de contacto:**  
*29 (S=24; OT=5)*

**9.4.1.6.ECTS:**  
*48*

**9.4.1.7.Observações:**  
*O seminário baseia-se inteiramente no objetivo de apoiar academicamente a preparação e elaboração da dissertação e fornecer o máximo de orientação.*

**9.4.1.7.Observations:**  
*The seminar's activity is entirely based upon the goal of academically supporting the preparation and elaboration of the dissertation or project and providing a maximum of guidance.*

**9.4.2.Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):**  
*Alan David Stoleroff (24)*

**9.4.3.Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:**  
*<sem resposta>*

**9.4.4.Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):**  
*Desenvolver conhecimentos e competências necessários para o arranque da elaboração da dissertação.*

**9.4.4.Learning outcomes of the curricular unit:**  
*Development of necessary information and skills for starting the process of preparation of the dissertation.*

**9.4.5.Conteúdos programáticos:**  
*Fases na preparação e elaboração da dissertação:  
Do pré-projeto ao projeto de dissertação;  
Objetivos gerais e objetivos específicos do projeto e da dissertação;  
A revisão de literatura;  
O modelo de explicação e as consequências para o trabalho de investigação ou de projeto;  
Apresentação do trabalho em processo.*

**9.4.5.Syllabus:**  
*Steps in the preparation and elaboration of the dissertation;  
From the pre-projecto exercise to the project for the dissertation;  
General and specific objectives for the dissertation's project;  
Reviewing the Literature;  
The analytical model and its implications for research or prospective;  
Presentation of Work in progress.*

**9.4.6.Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular**  
*A abordagem dos pontos programáticos procede-se através de explicação geral e de discussão pormenorizada, utilizando como exemplos os temas e a experiência dos alunos, de maneira a fornecer a informação e a orientação pratica e acompanhamento necessários para o arranque do trabalho de dissertação.*

**9.4.6.Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.**  
*The program's topics are treated by proceeding through general introduction and detailed discussion, using the themes and experiences of the students as examples, in order to provide necessary information, practical guidance and accompaniment for the starting work of the dissertation.*

**9.4.7.Metodologias de ensino (avaliação incluída):**  
*As sessões de aula têm a forma de seminário na medida em que há uma mistura de lecionação com apresentações e discussão. O trabalho prático consiste no preenchimento do registo da dissertação com fixação de objetivos gerais e específicos e um plano de trabalho, a preparação de bibliografias e recensões, e apresentação do trabalho em progresso.*

*A avaliação na UC é integrada como informação relevante na prova e avaliação da dissertação.*

*São componentes da avaliação:*

*A definição dos objetivos específicos do projeto da dissertação;*

*Uma revisão de literatura;*

*Um plano para o trabalho de investigação;*

*A apresentação do trabalho em progresso.*

**9.4.7.Teaching methodologies (including evaluation):**  
*The class sessions are seminars that include a mix of lecture with presentations and discussion. The practical work consists of the filling out of the registration form with general and specific objectives and a research plan, the preparation of bibliography and literature reviews and the presentation of work in progress.*

*The evaluation for the seminar is included as relevant information of the students' work in the exam of the dissertation or project.*

*Components of the evaluation are:*

*The definition of the specific objectives for the dissertation or project;*

*A literature review;*

*A plan for research or preparation of the project;*

*Presentation of work in progress.*



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

*A metodologia de ensino da UC baseia inteiramente no objetivo de apoiar academicamente a preparação e elaboração da dissertação e fornecer o máximo de orientação.*

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

*The teaching methodology of the seminar is entirely based upon the goal of academically supporting the preparation and elaboration of the dissertation or project and providing a maximum of guidance.*

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

*Bell, Judith (1997), Como Realizar um Projecto de Investigação, Lisboa, Gradiva.*

*Bryman, Alan (1988) Doing research in organizations. New York: Routledge.*

*Bryman, Alan (2012) Social research methods, 4th edition. Oxford: Oxford University Press.*

*Buchanan, David A. and Bryman, Alan (eds.) (2011) The Sage handbook of organizational research methods. Los Angeles: Sage.*

**Anexo II - Trabalho de Projeto em Trabalho, Emprego e Sociedade**

**9.4.1.1. Designação da unidade curricular:**

*Trabalho de Projeto em Trabalho, Emprego e Sociedade*

**9.4.1.1. Title of curricular unit:**

*Master Project in Work, Employment and Society*

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

*Soc / Soc*

**9.4.1.3. Duração:**

*Anual / Annual*

**9.4.1.4. Horas de trabalho:**

*1200*

**9.4.1.5. Horas de contacto:**

*29 (S=24; OT=5)*

**9.4.1.6. ECTS:**

*48*

**9.4.1.7. Observações:**

*<sem resposta>*

**9.4.1.7. Observations:**

*<no answer>*

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

*Alan David Stoleroff (24)*

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

*---*

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

*Aprender a definir um projeto de para a aplicação de conhecimentos nos campos de trabalho e emprego.*

*Transmitir e desenvolver conhecimentos e competências necessários para o arranque do trabalho de projeto.*

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

*Acquire competence in defining a project for application of learning in the fields of work and employment.*

*Development of necessary information and skills for starting the process of preparation of the project.*

**9.4.5. Conteúdos programáticos:**

*Fases na preparação e elaboração do trabalho de projeto:*

*Do pré-projeto ao projeto de dissertação;*

*Objetivos gerais e objetivos específicos do projeto;*

*A revisão de literatura teórica;*

*O modelo de aplicação e as consequências para o trabalho de projeto;*

*Apresentação do trabalho em progresso.*

**9.4.5. Syllabus:**

*Steps in the preparation and elaboration of the project:*

*From the previous exercise to the project;*

*General and specific objectives for the project;*

*Reviewing the Literature;*

*The analytical model and its implications for application;*

*Presentation of Work in progress.*

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

*Cada ponto do programa corresponde a uma fase prática do arranque do trabalho de projeto.*

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

*Each point of the program corresponds to a phase in the practical accomplishment of the project.*

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

*As sessões de aula têm a forma de seminário na medida em que há uma mistura de lecionação com apresentações e discussão. O trabalho prático consiste no preenchimento do registo do tema com fixação de objetivos gerais e específicos e um plano de trabalho, a preparação de bibliografias e resenhas, e apresentação do trabalho em progresso.*

*A avaliação na UC é integrada como informação relevante na prova pública de defesa do projeto. São componentes da avaliação:*

*A definição dos objetivos específicos do projeto;*

*Uma revisão de literatura;*

*Um plano para o trabalho de aplicação;*

*A apresentação do trabalho em progresso.*

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

*The class sessions are seminars that include a mix of lecture with presentations and discussion. The practical work consists of the filling out of the registration form with general and specific objectives and a research plan, the preparation of bibliography and literature reviews and the presentation of work in progress.*

*The evaluation for the seminar is included as relevant information of the students' work in the public defense of the project.*

*Components of the evaluation are:*

*The definition of the specific objectives for the project;*

*A literature review;*

*A plan for application and preparation of the project;*

*Presentation of work in progress.*

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

*A metodologia de ensino da UC baseia inteiramente no objetivo de apoiar academicamente a preparação e arranque do projeto e fornecer o máximo de apoio.*

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

*The teaching methodology of the seminar is entirely based upon the goal of academically supporting the preparation and start of the project and providing a maximum of guidance.*

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

*Bryman, Alan (1988) Doing research in organizations. New York: Routledge.*

*Bryman, Alan (2012) Social research methods, 4th edition. Oxford: Oxford University Press.*

*Buchanan, David A. and Bryman, Alan (eds.) (2011) The Sage handbook of organizational research methods. Los Angeles: Sage.*

### 9.5. Fichas curriculares de docente

---

#### Anexo III - Carlos Alberto Neves Almeida

##### 9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

*Carlos Alberto Neves Almeida*

##### 9.5.2. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

#### Anexo III - Henrique Manuel Caetano Duarte

##### 9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

*Henrique Manuel Caetano Duarte*

##### 9.5.2. Ficha curricular de docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)