

Despacho n.º 11095/2012

ANEXO

O Conselho Científico do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, nos termos das disposições legais em vigor, nomeadamente o Título VI do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelos Decretos-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho, e n.º 230/2009, de 14 de setembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 81/2009, de 27 de outubro, aprovou a alteração da estrutura curricular e plano de estudos do ciclo de estudos conducente ao grau de licenciado em Gestão de Recursos Humanos que a seguir se publicam. Esta alteração foi comunicada à Direção-Geral do Ensino Superior nesta data.

Artigo 1.º

Alteração do plano de estudos

O ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa altera o plano de estudos do ciclo de estudos conducente à atribuição do grau de licenciado em Gestão de Recursos Humanos, para o plano de estudos constante do anexo a este despacho, do qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Alteração das normas regulamentares da licenciatura

1 — O n.º 2 do artigo 7.º do Despacho n.º 19 218/2006, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 182, de 20 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

Regime de precedências e regime de transição de ano

- 1 —
- 2 — O aluno transitará de ano desde que não tenha em atraso um número de unidades curriculares correspondentes a mais de 26 créditos (ECTS), independentemente do ano curricular e do semestre a que essas unidades pertençam.»

Artigo 3.º

Regime de transição

Os alunos que frequentam o plano de estudos aprovado pelo Despacho n.º 15945/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 133, de 13 de julho de 2009, são integrados no plano de estudos fixado neste despacho de acordo com as regras aprovadas pelo Conselho Científico em 26 de abril de 2012.

Artigo 4.º

Aplicação

Esta alteração do plano de estudos produz efeitos a partir do ano letivo 2012/2013.

31 de julho de 2012. — O Reitor, *Luis Antero Reto*.

Estrutura curricular e plano de estudos

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

(Bachelor in Human Resources Management)

Curso: Gestão de Recursos Humanos (*Human Resources Management*).

Grau ou diploma: Licenciado.

Área científica predominante do curso: Recursos Humanos.

Número de créditos, segundo o sistema europeu de transferência de créditos, necessário à obtenção do grau ou diploma: 180 ECTS.

Duração normal do curso: 3 anos (6 semestres).

Áreas científicas e créditos que devem ser reunidos para a obtenção do grau ou diploma:

Estrutura curricular da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

Área científica	Sigla	Créditos	
		Obrigatórios	Optativos
Estatística e análise de dados	EAD	18	—
Contabilidade	Cont	12	—
Informática aplicada	IAp	6	—
Economia	Econ	6	—
Ciências jurídicas empresariais.	CJE	6	—
Psicologia	Psi	6	—
Recursos humanos	RH	84	—
Finanças	Fin	6	—
Tecnologia, produção e operações	TPO	12	—
Gestão geral	GG	12	—
Marketing	Mkt	6	—
Competências transversais	CT	—	6
<i>Total</i>		174	6

Observações

1 — Os créditos opcionais em “competências transversais” (6 créditos) são obtidos escolhendo, de acordo com critérios anualmente definidos pela Comissão Científica de Gestão, unidades curriculares constantes de um elenco para o efeito fixado pelo Centro de Competências Transversais do ISCTE.

2 — Aos alunos que obtenham aproveitamento em todas as unidades curriculares dos dois primeiros anos deste ciclo de estudos, no total de 120 créditos (ECTS), é atribuído um diploma de estudos superiores de 1.º ciclo em Gestão de Recursos Humanos (First Cycle Graduate Diploma in Human Resources Management).

Plano de estudos da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

Unidades curriculares (1)	Área científica (2)	Tipo (3)	Tempo de trabalho (horas)		Créditos (6)	Observações (7)
			Total (4)	Contacto (5)		
1.º ano						
Tratamento de informação <i>Describing and exploring data</i>	EAD	Semestral . . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Contabilidade financeira I <i>Financial accounting I</i>	Cont	Semestral . . .	150	55 (T: 18; PL: 36; OT: 1)	6	—
Métodos de investigação <i>Research methods</i>	RH	Semestral . . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Direito do trabalho <i>Labour law</i>	CJE	Semestral . . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Informática de gestão <i>ICT's for management</i>	IAp	Semestral . . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Psicologia social e das organizações <i>Social and organizational psychology</i>	Psi	Semestral . . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Introdução à gestão <i>Fundamentals of management</i>	GG	Semestral . . .	150	37 (T: 18; PL: 18; OT: 1)	6	—
Estatística <i>Statistics</i>	EAD	Semestral . . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Contabilidade de gestão I <i>Management accounting I</i>	Cont	Semestral . . .	150	55 (T: 18; PL: 36; OT: 1)	6	—

Unidades curriculares (1)	Área científica (2)	Tipo (3)	Tempo de trabalho (horas)		Créditos (6)	Observações (7)
			Total (4)	Contacto (5)		
Optativa em competências transversais <i>Transversal skills options</i>	ct	Semestral. . .	150	55 (PL: 54;OT: 1)	6	OPT — Tempo médio de contacto
2.º ano						
Análise e finanças de empresa <i>Analysis and corporate finance</i>	Fin	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Relações laborais <i>Labour relations</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Análise de dados <i>Data analysis</i>	EAD	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Desenho de sistemas de recompensa e carreiras. <i>Career and reward management</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Avaliação de desempenho <i>Performance appraisal</i>	RH	Semestral. . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Gestão administrativa de pessoal <i>Personal policies and regulations</i>	RH	Semestral. . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Fatores humanos na gestão <i>Human bases on management</i>	RH	Semestral. . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Desenvolvimento do potencial e gestão da formação <i>Human development and training</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
Desenho de sistemas de trabalho <i>Systems of work design</i>	TPO	Semestral. . .	150	37 (TP: 36; OT: 1)	6	—
Higiene e segurança <i>Safety and health at work</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54; OT: 1)	6	—
3.º ano						
Recrutamento e seleção. <i>Recruitment and selection</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54;OT: 1)	6	—
Diagnóstico e mudança organizacional. <i>Organizational diagnosis and organizational change</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54;OT: 1)	6	—
Liderança e governança organizacional <i>Organizational and governance leadership</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54;OT: 1)	6	—
Gestão de conflitos e negociação <i>Conflicts management and negotiation</i>	RH	Semestral. . .	150	37 (TP: 36;OT: 1)	6	—
Comunicação, cultura e identidade organizacional <i>Communication, culture and organizational identity</i>	RH	Semestral. . .	150	55 (TP: 54;OT: 1)	6	—
Economia de recursos humanos e de emprego <i>Labour economics</i>	Econ	Semestral. . .	150	37 (TP: 36;OT: 1)	6	—
Gestão da qualidade <i>Quality management</i>	TPO	Semestral. . .	150	37 (TP: 36;OT: 1)	6	—
Estratégia empresarial. <i>Strategic management</i>	GG	Semestral. . .	150	55 (TP: 54;OT: 1)	6	—
Gestão internacional de recursos humanos <i>International human resources management</i>	RH	Semestral. . .	150	37 (TP: 36;OT: 1)	6	—
Gestão do marketing <i>Marketing management</i>	Mkt	Semestral. . .	150	55 (T: 18; PL: 36;OT: 1)	6	—

206302872

OET — ORDEM DOS ENGENHEIROS TÉCNICOS

Regulamento n.º 359/2012

Regulamento de atribuição do Grau de Engenheiro Técnico Sénior

O nível de qualificação de Engenheiro Técnico Sénior é atribuído aos membros efetivos que disponham, no campo da sua atividade, de conhecimentos aprofundados, fruto da sua competência pela experiência profissional acumulada e ou formação adquirida (incluindo a académica), devidamente comprovadas, e se considerem aptos para solicitar o reconhecimento deste grau profissional.

O Engenheiro Técnico Sénior é um profissional possuidor da competência técnica e científica para se dedicar à aplicação das ciências e técnicas respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de investigação, conceção, estudo, projeto, fabrico, construção, produção, fiscalização e controle de qualidade, incluindo a coordenação e gestão dessas atividades e outras com elas relacionadas. E a obtenção

do Grau de Engenheiro Técnico Sénior corresponde ao reconhecimento profissional para a prática dos atos de engenharia de maior complexidade dentro da sua especialidade.

As exigências crescentes de qualidade e responsabilidade no exercício da engenharia, a par de uma mais clara definição de competências a nível legal, conduzem à necessidade da criação de mecanismos adequados à avaliação da capacidade profissional em que o membro desenvolveu a sua atividade pretende ver reconhecida.

Tendo em conta a tendência de a lei vir progressivamente uma definição mais exigente da qualificação dos profissionais de engenharia que intervêm na elaboração de estudos, projetos, execução, direção, gestão de obras, ou outras atividades em engenharia, quer a nível individual quer integrados em equipas multidisciplinares, exercidas a título pessoal ou ao serviço de organismos privados ou públicos, reveste-se da maior acuidade e premência a aprovação dos termos em que os Engenheiros Técnicos podem aceder aos diversos níveis de qualificação previstos no Estatuto da OET.

Face ao que antecede, torna-se conveniente que pela OET sejam, desde já, definidas as regras de atribuição deste nível de qualificação aos seus membros.