

4.3.9 — Autorizar a utilização em serviço de veículos próprios de trabalhadores;

4.3.10 — Autorizar licenças sem remuneração de curta duração até seis meses.

4.4 — Na área de gestão do pessoal da ANAC:

4.4.1 — Autorizar o pagamento de todas as despesas com trabalhadores e prestadores de serviço, decorrentes da legislação em vigor, designadamente vencimentos e atribuição de outros abonos a que os trabalhadores da ANAC tenham direito;

4.4.2 — Autorizar o exercício de funções a tempo parcial, bem como autorizar a prática das modalidades de horário legal e regularmente previstas, designadamente no âmbito da lei de proteção da maternidade e paternidade;

4.4.3 — Designar os membros do júri de acompanhamento do período experimental dos trabalhadores;

4.4.4 — Autorizar o pagamento fracionado de valores indevidamente recebidos pelos trabalhadores;

4.4.5 — Praticar todos os atos relativos aos processos de acidentes de trabalho e autorizar os pagamentos devidos, nos termos da lei;

4.4.6 — Proceder à instauração de inquéritos relativos a acidentes ocorridos com viaturas da ANAC, submetendo os respetivos resultados ao Conselho de Administração.

4.5 — Outras áreas de atuação:

4.5.1 — Exercer todos os atos compreendidos nos poderes de supervisão previstos no artigo 32.º dos Estatutos da ANAC, no âmbito dos serviços das áreas que lhe foram atribuídas;

4.5.2 — Aprovar programas de fiscalização, de inspeção e de auditoria, determinar fiscalizações, inspeções ou auditorias extraordinárias, nos termos dos artigos 33.º e 34.º dos Estatutos da ANAC, e credenciar as pessoas ou entidades para efeitos do disposto no artigo 36.º dos referidos Estatutos.

4.6 — As competências enunciadas nos pontos 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 podem ser subdelegadas nos dirigentes ou nos trabalhadores das respetivas áreas.

5 — A presente deliberação produz efeitos a partir da data da sua publicação, considerando-se, desde já, ratificados todos os atos entretanto praticados que se incluam no âmbito desta delegação de competências, desde o dia 1 de outubro de 2016.

17 de outubro de 2016. — O Presidente do Conselho de Administração, *Luis Miguel Silva Ribeiro*.

209980362

ISCTE — INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Despacho n.º 13557/2016

Criação de ciclo de estudos — Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Sob proposta do Conselho Científico do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, e nos termos das disposições legais em vigor, nomeadamente o Regime Jurídico dos Graus e Diplomas do Ensino Superior, publicado pelo Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho, Decreto-Lei n.º 230/2009, de 14 de setembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 81/2009, de 27 de outubro, e pelo Decreto-Lei n.º 115/2013, de 7 de agosto, foi aprovado pelo Reitor através do Despacho n.º 100/2014, de 15 de outubro de 2014, a criação do ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional. Este ciclo de estudos, cuja estrutura curricular e o plano de estudos se publicam no anexo, foi objeto de acreditação prévia pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior em 18 de maio de 2015, e de registo pela Direcção-Geral do Ensino Superior em 17 de junho de 2015 com o n.º R/A-Cr 65/2015.

8 de julho de 2015. — O Reitor do ISCTE-IUL, *Luis Antero Reto*.

ANEXO

Estrutura curricular e plano de estudos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

(Master in Human Resource Management and Organizational Consultancy)

Ciclo de estudos: Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional (*Human Resource Management and Organizational Consultancy*).

Grau ou diploma: Mestre.

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: 120 ECTS.

Duração normal do curso: 2 anos (4 semestres).

Opções, ramos, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o curso se estruture (se aplicável):

Gestão de Recursos Humanos | *Human Resource Management*

Comportamento Organizacional e Consultadoria | *Organizational Behavior and Consultancy*

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

Estrutura curricular do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Área de especialização: Gestão de Recursos Humanos

Área científica	Sigla	Créditos	
		Obrigatórios	Optativos
Recursos Humanos	RH	72	0 a 6
Comportamento Organizacional	CO	18	—
Métodos Quantitativos	MQ	6	—
Gestão Geral	GG	6	—
Economia	Econ	6	—
Não especificada	n.e.	—	6 a 12
<i>Total</i>		108	12

Área de especialização: Comportamento Organizacional e Consultadoria

Área científica	Sigla	Créditos	
		Obrigatórios	Optativos
Recursos Humanos	RH	60	0 a 6
Comportamento Organizacional	CO	36	—
Métodos Quantitativos	MQ	6	—
Gestão Geral	GG	6	—
Não especificada	n.e.	—	6 a 12
<i>Total</i>		108	12

Observações

Aos estudantes que obtenham aproveitamento em todas as unidades curriculares do primeiro ano deste ciclo de estudos, no total de 60 créditos (ECTS), é atribuído o Diploma de Estudos Pós-Graduados em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional (*Postgraduate Diploma in Human Resource Management and Organizational Consultancy*), com indicação da respetiva área de especialização.

Plano de estudos do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Unidades curriculares	Área científica	Tipo	Tempo de trabalho (horas)		Créditos	Observações
			Total	Contacto		
1.º ano						
Tronco Comum Common Branch						
Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Análise de Dados Quantitativos. <i>Human Resource Management Research: Quantitative Data Analysis</i>	MQ	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	—
Inovação e Mudança Organizacional. <i>Innovation and Organizational Change</i>	CO	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	—
Sistemas de Recursos Humanos e Gestão de Recompensas. <i>Human Resource Systems and Rewards Management</i>	RH	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	—
Ambientes de Trabalho Saudáveis. <i>Healthy Organizations</i>	CO	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	—
Gestão Internacional e estratégica de Gestão de Recursos Humanos. <i>Strategic and International Human Resource Management</i>	GG	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	—
Desafios atuais na Gestão de Recursos Humanos <i>Current Challenges in Human Resource Management</i>	CO	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Optativa <i>Elective</i>	n.e.	Semestral	150	31 (TP=30; OT=1)	6	Opt — tempo médio de contacto (1) (2)
Área de especialização: Gestão de Recursos Humanos. <i>Specialization in Human Resource Management</i>						
Atração de talentos, seleção e desenvolvimento . . . <i>Human Resource Attraction, Selection and Development</i>	RH	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Regulação e Mercado de Trabalho. <i>Regulation and Labour Markets</i>	Econ	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Métricas de Recursos Humanos e Auditoria Interna. <i>Human Resource Analytics and Internal Auditing</i>	RH	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Área de especialização: Comportamento Organizacional e Consultadoria. <i>Specialization in Organizational Behavior and Consultancy</i>						
Desenvolvimento da Liderança, Processos de Decisão e Negociação. <i>Leadership Development, Decision Processes and Negotiation</i>	CO	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Consultadoria e Técnicas de Diagnóstico <i>Consulting and Diagnosis Techniques</i>	CO	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
Técnicas de Intervenção Organizacional <i>Organizational Intervention Techniques</i>	CO	Semestral	150	25 (TP=24; OT=1)	6	—
2.º ano						
Tronco Comum Common Branch						
Seminário de Investigação em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional. <i>Seminar in Human Resource Management and Organizational Consultancy</i>	RH	Semestral	150	24 (S=24)	6	—
Estágio em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional ou Optativa em RH ou em CO. <i>Internship in HRMOC or Elective in HR or in OC</i>	RH ou n.e.	Semestral	150	135 (S=15; E=120 ou 31 (TP=30; OT=1))	6	Opt — tempo médio de contacto
Dissertação em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional. <i>Dissertation in Human Resource Management and Organizational Consultancy</i> ou or Trabalho de Projeto em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional. <i>Project in Human Resource Management and Organizational Consultancy</i>	RH	Anual	1200	7 (OT=7)	48	—

(1) Os estudantes poderão escolher, entre outras UC, as obrigatórias da área de especialização em Comportamento Organizacional e Consultadoria

(2) Os estudantes poderão escolher, entre outras UC, as obrigatórias da área de especialização em Gestão de Recursos Humanos