

INTERNATIONAL PEOPLE CONGRESS

IPC 2026

LIVRO DE RESUMOS

COMUNICAÇÕES CIENTÍFICAS

25 E 26 DE NOVEMBRO DE 2026

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

INTERNATIONAL PEOPLE CONGRESS 2026

PROMOTOR APG

MAIN SPONSOR iscte BUSINESS SCHOOL | iscte Executive Education

apg-ipcongress.com

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas
ORGANIZAÇÃO	Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas
COMISSÃO CIENTÍFICA	Comissão Científica do IPC 2026
EDIÇÃO	Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas
LOCAL E ANO	Lisboa, 2026
EDIÇÃO DIGITAL	https://apg-ipcongress.com/programa-cientifico/comunicacoes

PROMOTOR

PATROCINADOR PRINCIPAL

NOTA EDITORIAL

O International People Congress aproxima investigação e prática para discutir os desafios contemporâneos da gestão de pessoas. A componente científica do IPC 2026 reúne 28 comunicações orais, avaliadas pela Comissão Científica e organizadas em sete eixos temáticos.

A estrutura por eixos preserva as afinidades que orientaram a programação científica, sem vincular a publicação à sequência horária do congresso. Dentro de cada eixo, os resumos são apresentados por ordem alfabética do título.

ÍNDICE

Educação, competências e desigualdades na transformação tecnológica 4

Abundance for Whom? AI, Surgical Expertise, and the Unequal Capture of Value 5
Balancing creativity in the face of technological transformation: Institutional capacity and the performance ratio 6
Beyond Skills: University Residences as Ecosystems for Talent Development in Higher Education 7
Do ensino superior ao trabalho com IA: o DiSHE-PT+ Barometer como instrumento de monitorização de competências, literacia em IA e desigualdades digitais 8

Trabalho flexível, conectividade e bem-estar digital 9

Flexibilidade Laboral como Estratégia de Gestão em Cenários de Escassez Estrutural: Um Estudo Comparativo entre os Setores Público e Privado 10
Perfis de desconexão digital relacionada com o trabalho fora do horário de trabalho: relações com o bem-estar, preferências de segmentação e workaholism 11
Perfis de Tecnostress e Funcionamento Ocupacional: Uma Análise de Perfis Latentes 12
Strategic Human Resource Management in Hybrid Work: Navigating Flexibility and Security by the Post-Crisis Scenario 13

Migração, integração e escassez de pessoas 14

Desvalorização e Equilíbrio: O processo do turnover voluntária da Marinha Portuguesa 15
Gestão de pessoas em contextos multiculturais: evidências de um projeto com profissionais de RH no Brasil 16
Imigração laboral para Portugal no século XXI: entre pressões do envelhecimento, da escassez de mão-de-obra, e da sustentabilidade do Estado social 17
Integração de Migrantes no Mercado de Trabalho em Portugal: Barreiras e Implicações para a Coesão Social 18

Liderança, carreiras e ativação do talento 19

Becoming Managers, Remaining Doctors, Acting as Leaders: Hybrid Roles in Hospital Organizations 20
Gerir trabalho ou trabalhadores? O Paradoxo da gestão de carreiras no desempenho organizacional das PME´s 21
Gestão estratégica de recursos humanos e liderança emocionalmente inteligente na ativação do potencial humano em contextos d e escassez estrutural 22
Reclaiming Meaning: The Social Construction of Leadership and Team Identity (2010–2025) 23

Envelhecimento, idadismo e trabalho digno ao longo da vida 24

Acordos de cooperação com Segurança Social e trabalho digno: Qual o papel do Gestor? 25
O Trabalho Tem Idade? Uma perspetiva da Gestão da Idade nas Organizações 26
Preparar a reforma enquanto se trabalha: o que aprendemos com quem já se reformou 27
The Impact of Ageism and Sexism on Hiring Intentions: A Quasi-Experimental Study Using Video CVs 28

Ética, sustentabilidade e dignidade na gestão 29

Entre a Sustentabilidade e a Estratégia: O Papel dos Motivos Organizacionais Percebidos na Relação entre a Gestão de Desempenho Verde, as Recompensas Verdes e o Envolvimento no Trabalho 30
Gestores de RH: De Parceiros Estratégicos a Curadores da Dignidade Humana e do Valor Social 31
Managerial Coaching como Escudo Ético? Evidência em Equipas Comerciais sob Pressão de Mercado 32
Relational Integrity: Navigating the Grey Zones between Meaningful Work and Market Logic 33

Experiência do trabalhador e organizações positivas 34

Dinâmicas da Gestão de Recursos Humanos: Liderança, Clima Organizacional e Valorização de Pessoas 35
Employee Experience: Buzzword ou um novo paradigma para a Gestão de Pessoas? 36
How Employee-centered Management Boosts Well-Being: Analyzing the Paths of P–O Fit and Work Alienation Under an Overwork Climate 37
Organizações positivas: um estudo empírico em IPSS de São Miguel 38

EIXO 1

EDUCAÇÃO, COMPETÊNCIAS E DESIGUALDADES NA TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA

Desenvolvimento de competências, preparação do talento e distribuição do valor criado pela tecnologia

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 5–8

Abundance for Whom? AI, Surgical Expertise, and the Unequal Capture of Value

Bianca Pires Vieira[1,2]

[1] CICS.NOVA, Universidade de Évora

[2] Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Bianca Pires Vieira · biancapiresvieira@edu.ulisboa.pt

Resumo

Artificial intelligence (AI) and robotics are increasingly used in healthcare, transforming contemporary medical practice. Often presented as technologies that increase productivity, improve organizational efficiency, and support more precise and personalized care, AI-based technologies are widely associated with innovation and progress. However, while these technologies undoubtedly enhance medical practice, their broader implications deserve attention.

Access to AI-based technologies depends on institutional resources, capital, and technological capacity. Consequently, hospitals equipped with these tools are increasingly perceived as more innovative and prestigious. While AI expands technological possibilities, it also creates new forms of inequality by reinforcing existing institutional and professional differences.

Using a qualitative study based on interviews with key actors in Portuguese healthcare, including surgeons, professors, hospital administrators, and technology providers, this paper explores how AI shapes the creation, distribution, and capture of value. It asks who benefits from technological abundance, who is left behind, and why.

Preliminary findings suggest that although AI increases opportunities for productivity and innovation, its benefits are distributed unevenly. Hospitals with greater resources and professionals with more training opportunities are better positioned to benefit, while less-resourced institutions struggle to keep pace. As a result, the value created through AI is captured by those with greater institutional and technological advantages, shifting inequality from access to information towards access to technological capabilities and the ability to transform them into professional and organizational value. These findings contribute to broader discussions on digital transformation by highlighting not only how AI creates value, but also how that value is distributed and captured.

Palavras-chave: Artificial Intelligence ; Inequalities ; Healthcare

Como citar este resumo Bianca Pires Vieira (2026). Abundance for Whom? AI, Surgical Expertise, and the Unequal Capture of Value. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 5).

Balancing creativity in the face of technological transformation: Institutional capacity and the performance ratio

Maria Margarida Cróca Piteira[1,2]

[1] Lisbon Accounting Business School (LABS/ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa
[2] ISEG Research, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Maria Margarida Cróca Piteira · mmpiteira@iscal.ipl.pt

Resumo

In the context of accelerated technological transformation, education and reskilling face the critical challenge of keeping pace with the velocity of global change. This work proposes a reflection on institutional capacity to navigate between continuity and disruption, employing the concept of the Creative-Based Organisation (CBO). Creativity, viewed as a never-ending continuum, is presented not just as a trait but as an essential precondition for innovation and organizational survival in today's complex world. The investigation centers on the application of the Creativity Balance-Ratio (CB-R), a diagnostic tool that integrates the six-Ps model: Person, Process, and Press (representing Creative Potential) and Product, Persuasion, and Personal Interactions (representing Creative Performance). Through the study of Higher Education Institutions (HEIs), the paper discusses whether education should emphasize a just-in-case model (accumulation of creative potential) or a just-in-time approach (generating creative results and innovations to meet immediate demands). Findings indicate that effective creativity management requires the performance generated to be equal to or greater than the identified potential (CB-R ≤ 1) to maintain competitive value. The paper concludes that, confronted with disruptive technologies, institutions must adopt holistic and "self-tailored" evaluation models. Transitioning to a CBO enables institutions to monitor weaknesses and enhance creativity drivers, thereby transforming education into a motor for continuous adaptation to societal requirements.

Palavras-chave: Creative-Based Organisation (CBO); CB-R; Higher Education Institutions (HEIs); HRM

Como citar este resumo Maria Margarida Cróca Piteira (2026). Balancing creativity in the face of technological transformation: Institutional capacity and the performance ratio. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 6).

Beyond Skills: University Residences as Ecosystems for Talent Development in Higher Education

Duarte Fernando Tito Carvalho Almeida da Silva[1], *Daniel Roque Gomes*[2,3] e *Maria João Santos*[4]

[1] ISEG, Universidade de Lisboa
[2] Escola Superior de Educação, Instituto Politécnico de Coimbra
[3] LabCom
[4] ISEG Research, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Duarte Fernando Tito Carvalho Almeida da Silva · l62586@phd.iseg.ulisboa.pt

Resumo

Rapid technological change, demographic ageing and growing labour shortages are transforming the skills required in contemporary organisations. While higher education is increasingly expected to prepare graduates for this changing landscape, talent development debates continue to privilege technical knowledge and reskilling, paying comparatively less attention to the social processes through which future professionals develop adaptability, collaboration, resilience and belonging. These relational capabilities are increasingly recognised as critical human skills for rapidly changing workplaces.

Drawing on Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1979; Turner et al., 1987), this study argues that talent development begins before labour market entry and is shaped by the social environments in which students construct identities, relationships and collaborative practices. University residences are conceptualised as developmental ecosystems where academic, social and personal experiences converge, fostering psychosocial resources that support educational achievement and future employability.

A bibliometric analysis of 74 peer-reviewed articles published between 2015 and 2025 combines performance analysis and science mapping to examine publication trends, intellectual structure and thematic evolution in research on university residential environments.

The findings reveal sustained growth in research on belonging, well-being and social connectedness. However, these constructs remain primarily conceptualised as antecedents of academic success, with limited recognition of their contribution to talent development and workforce readiness. The analysis also identifies limited integration between higher education research and contemporary perspectives on human capital and people management. By positioning university residences as strategic ecosystems for developing relational and identity-based capabilities, the study bridges higher education and people management, offering implications for universities, employers and policymakers seeking to strengthen the future workforce.

Palavras-chave: University Residences; Talent Development; Social Identity Theory

Como citar este resumo Duarte Fernando Tito Carvalho Almeida da Silva; Daniel Roque Gomes; Maria João Santos (2026). Beyond Skills: University Residences as Ecosystems for Talent Development in Higher Education. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 7).

Do ensino superior ao trabalho com IA: o DiSHE-PT+ Barometer como instrumento de monitorização de competências, literacia em IA e desigualdades digitais

João Manuel Afonso Geraldes[1,2], *Maria Luísa Silva*[1,2,3], *Paulo Neto*[4,5,6], *Pedro Pinheiro*[1] e *Ricardo Emanuel Correia*[1]

[1] ISCAL, Instituto Politécnico de Lisboa
[2] CEFAGE
[3] CICS.NOVA
[4] Universidade de Évora
[5] UMPP
[6] CICP

Autor correspondente: João Manuel Afonso Geraldes · joao.geraldes@uevora.pt

Resumo

A aceleração tecnológica e a difusão da inteligência artificial generativa estão a alterar os modos de aprender, trabalhar, decidir e participar em ambientes cada vez mais digitais. Esta comunicação apresenta o DiSHE-PT+ Barometer como proposta de instrumento anual para monitorizar competências digitais, literacia em IA, literacia financeira digital mediada por IA e literacia em cidadania e políticas públicas no ecossistema do ensino superior português.

O enquadramento parte de uma lacuna: Portugal dispõe de evidência dispersa sobre competências digitais, mas carece de um instrumento comparável, recorrente e orientado para apoiar decisões institucionais e de política pública. O método proposto combina um núcleo estável, alinhado com referenciais europeus de competências digitais, com módulos flexíveis dedicados à literacia em IA, confiança, interação humano-IA, literacia financeira digital e cidadania.

A comunicação discute ainda a necessidade de desagregar resultados por perfis sociais, territoriais e institucionais, permitindo identificar desigualdades e áreas prioritárias de intervenção. Como contributo, o DiSHE-PT+ é apresentado não apenas como ferramenta de medição, mas como infraestrutura de evidência para apoiar requalificação, desenho curricular, políticas de IA responsável e governação informada. A proposta dialoga diretamente com o desafio de preparar pessoas e instituições para a velocidade da mudança tecnológica.

Palavras-chave: competências digitais; literacia em IA; ensino superior; requalificação; desigualdades digitais; governação; monitorização

Como citar este resumo João Manuel Afonso Geraldes; Maria Luísa Silva; Paulo Neto; Pedro Pinheiro; Ricardo Emanuel Correia (2026). Do ensino superior ao trabalho com IA: o DiSHE-PT+ Barometer como instrumento de monitorização de competências, literacia em IA e desigualdades digitais. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 8).

EIXO 2

TRABALHO FLEXÍVEL, CONECTIVIDADE E BEM-ESTAR DIGITAL

Teletrabalho, modelos híbridos, direito à desconexão e tecnostress

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 10–13

Flexibilidade Laboral como Estratégia de Gestão em Cenários de Escassez Estrutural: Um Estudo Comparativo entre os Setores Público e Privado

Ana Filipa Gomes[1], *Joana Carneiro Pinto*[2] e *Margarida Piteira*[1,3]

[1] Lisbon Accounting Business School (LABS/ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa
[2] Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa
[3] ISEG Research, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Ana Filipa Gomes · gomeshorta@gmail.com

Resumo

Num contexto contemporâneo marcado pela transição para um paradigma de escassez estrutural, as organizações enfrentam o desafio de governar pessoas com recursos financeiros limitados e expectativas crescentes de bem-estar. A presente investigação analisa o papel da flexibilidade laboral (horários flexíveis, teletrabalho e regimes híbridos) como um instrumento estratégico para promover a motivação e o desempenho dos colaboradores. Adotando uma metodologia qualitativa de estudo de caso múltiplo, foram realizadas entrevistas a colaboradores e gestores de recursos humanos em Portugal, permitindo contrastar as realidades dos setores público e privado. Os resultados indicam que, enquanto o setor privado utiliza a flexibilidade como uma ferramenta de agilidade e inovação competitiva, o setor público a encara como uma compensação não monetária crítica. Em cenários onde a abundância de incentivos financeiros é escassa, a autonomia na gestão do tempo e do espaço de trabalho surge como o principal motor da motivação intrínseca e do compromisso organizacional. Conclui-se que governar "depois da abundância" exige uma liderança baseada na confiança e na autonomia em detrimento do controlo presencial. A flexibilidade laboral não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estrutural para a retenção de talento e para a promoção da saúde mental e eficácia organizacional em tempos de recursos limitados.

Palavras-chave: flexibilidade laboral, motivação, setor público vs. privado

Como citar este resumo Ana Filipa Gomes; Joana Carneiro Pinto; Margarida Piteira (2026). Flexibilidade Laboral como Estratégia de Gestão em Cenários de Escassez Estrutural: Um Estudo Comparativo entre os Setores Público e Privado. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 10).

Perfis de desconexão digital relacionada com o trabalho fora do horário de trabalho: relações com o bem-estar, preferências de segmentação e workaholism

Ana Sabino[1,2], *Daniela Geraldes*[1,3], *Filipe Loureiro*[1,4] e *Francisco Cesário*[5]

[1] ISPA – Instituto Universitário
[2] APPsyCI
[3] CICPSI, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa
[4] William James Center for Research
[5] Atlântica – Instituto Universitário

Autor correspondente: Ana Sabino · asabino@ispa.pt

Resumo

Apesar da crescente atenção ao tema da conectividade constante, a investigação tem dedicado pouca atenção à forma como os trabalhadores se desligam — ou não — das tecnologias digitais relacionadas com o trabalho fora do horário de trabalho. Verlinden e colegas (2025) propuseram um instrumento que avalia este fenómeno e que compreende duas dimensões de desconexão - restrições tecnológicas (por exemplo, desligar notificações ou evitar o acesso a e-mail profissional) e comunicação de indisponibilidade (por exemplo, informar colegas que não estará disponível ou ligar o out of office). O presente estudo visa propor perfis de desconexão digital relacionando-os com o bem-estar, as preferências de segmentação e o workaholism motivacional.

Com recurso a uma amostra composta por 529 trabalhadores qualificados portugueses, e através de uma análise de Clusters, os resultados sugerem a emergência de quatro perfis de desconexão – Não desconectam (35%); Comunicam indisponibilidade, mas não restringem o acesso (25%); Desconectam (restringem acesso e comunicam indisponibilidade) (17%) e; Restringem o acesso, mas não comunicam indisponibilidade (23%).

Os participantes que desconectam totalmente e os que restringem o acesso, mas não comunicam indisponibilidade apresentam níveis de bem-estar superiores e preferem uma gestão de fronteiras segmentada entre a vida pessoal e trabalho. Contrariamente, os que não desconectam e os que comunicam indisponibilidade, mas não restringem acesso apresentam níveis de workaholism motivacional elevados optando por uma gestão integrada das fronteiras.

Estes resultados contribuem para a compreensão da desconexão digital no contexto de trabalho sendo discutidas as implicações individuais, organizacionais e legislativas.

Palavras-chave: Perfis; Desconexão Digital; Bem-estar

Como citar este resumo Ana Sabino; Daniela Geraldes; Filipe Loureiro; Francisco Cesário (2026). Perfis de desconexão digital relacionada com o trabalho fora do horário de trabalho: relações com o bem-estar, preferências de segmentação e workaholism. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 11).

Perfis de Tecnostress e Funcionamento Ocupacional: Uma Análise de Perfis Latentes

Tiago Filipe Vilela Sobral[1], *Joana Vieira dos Santos*[1] e *Sónia P. Gonçalves*[2]

[1] Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve

[2] Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Tiago Filipe Vilela Sobral · tfsobral@ualg.pt

Resumo

O trabalho digital tem tornado o tecnostress uma dimensão central para compreender o bem-estar e o funcionamento ocupacional. Embora a investigação tenha privilegiado abordagens centradas nas variáveis, permanece menos claro como diferentes criadores de tecnostress se combinam em perfis distintos da experiência tecnológica no trabalho. Este estudo teve como objetivo identificar perfis latentes de trabalhadores portugueses com base em cinco dimensões de tecnostress e comparar esses perfis em techno-eustress, engagement, exaustão e desempenho percebido.

Foi conduzido um estudo transversal com 826 trabalhadores portugueses, maioritariamente mulheres (58.2%), entre os 45–54 anos (38.3%), e com uso frequente de tecnologia no trabalho (86.1% mais do que uma vez por dia). As dimensões em estudo foram avaliadas através de escalas validadas. Foi realizada uma Latent Profile Analysis em R, testando soluções de um a seis perfis.

A solução de dois perfis foi a mais parcimoniosa e defensável. O perfil de Sobrecarga/Invasão incluiu 43.1% da amostra e apresentou níveis particularmente elevados de tecno-sobrecarga e tecno-invasão. O perfil de Baixo Tecnostress incluiu 56.9% da amostra e apresentou níveis abaixo da média nas cinco dimensões. Os resultados revelaram que o perfil de Sobrecarga/Invasão apresentava maior exaustão, menor desempenho na tarefa e maior nível de comportamentos contraproducentes. Em termos sociodemográficos, este perfil demonstrou uma maior proporção de líderes/gestores e trabalhadores com menor confiança no uso da tecnologia. Estes resultados sugerem que a sobrecarga e a invasão tecnológica constituem fatores de risco particularmente relevantes, com implicações diretas para a gestão organizacional do trabalho digital.

Palavras-chave: tecnostress; funcionamento ocupacional; análise de perfis latentes

Como citar este resumo Tiago Filipe Vilela Sobral; Joana Vieira dos Santos; Sónia P. Gonçalves (2026). Perfis de Tecnostress e Funcionamento Ocupacional: Uma Análise de Perfis Latentes. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 12).

Strategic Human Resource Management in Hybrid Work: Navigating Flexibility and Security by the Post-Crisis Scenario

Joana Carneiro Pinto[1] e *Margarida Piteira*[2,3]

[1] Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa
[2] Lisbon Accounting Business School (LABS/ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa
[3] ISEG Research, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Joana Carneiro Pinto · joanacarneiropinto@ucp.pt

Resumo

The learning from the crisis situation (2020-2022) served as a seismic accelerator for remote work, establishing the hybrid model as the new organizational reality. This scenario creates a constant tension between flexibility—evidenced by autonomy and self-management—and security, due to risks such as social isolation, the blurring of professional and personal life boundaries, and the lack of specific legal frameworks. In this landscape, Strategic Human Resource Management (SHRM) plays a vital mediating role between organizational objectives and team well-being. SHRM is challenged to redesign career management, ensuring remote workers are not marginalized regarding progression and visibility. Research across ten Portuguese institutions reveals a dichotomy: the private sector focuses on soft skills and talent retention, whereas the public sector is constrained by bureaucratic and budgetary barriers that stall strategic management. Ultimately, the future demands that SHRM lead both digital and human transformation, training leaders to manage dispersed teams and fostering a culture of belonging. While the hybrid model's flexibility offers mutual benefits, its success hinges on policies that guarantee equity and continuous development.

Palavras-chave: Hybrid Work, SHRM, Flexibility

Como citar este resumo Joana Carneiro Pinto; Margarida Piteira (2026). Strategic Human Resource Management in Hybrid Work: Navigating Flexibility and Security by the Post-Crisis Scenario. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 13).

EIXO 3

MIGRAÇÃO, INTEGRAÇÃO E ESCASSEZ DE PESSOAS

Atração, integração e retenção de trabalhadores em contextos de escassez de mão de obra

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 15–18

Desvalorização e Equilíbrio: O processo do turnover voluntário da Marinha Portuguesa

Francisco Ribeiro[1,2] e *Sónia P. Gonçalves*[1,3]

[1] Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa
[2] CINAV, Escola Naval
[3] CAPP

Autor correspondente: Francisco Ribeiro · r.ribeiro.vco@gmail.com

Resumo

Enquadramento e objetivos:

A escassez estrutural de efetivos transformou a retenção numa prioridade estratégica das Forças Armadas, mas as razões da saída voluntária permanecem pouco exploradas na sua dimensão processual. Este estudo, o segundo de uma investigação sequencial sobre o turnover na Marinha Portuguesa, procura explorar o processo cognitivo que conduz à decisão de sair, indo além da identificação de fatores isolados.

Método:

Recorreu-se à análise temática reflexiva de 23 entrevistas semiestruturadas a ex-militares de diferentes categorias, classes e fases de carreira. A análise, de orientação predominantemente indutiva, fez uso da literatura clássica e contemporânea do turnover, bem como da literatura do Curso de Vida, da Quebra do Contrato Psicológico e da Identificação Organizacional.

Resultados e conclusões:

Da análise temática reflexiva emergiram dois temas globais: a Desvalorização (injustiça, quebra das expectativas, erosão identitária e declínio institucional percebido) e o Equilíbrio (sobrecarga laboral e conflito trabalho-vida pessoal), articulados num mecanismo a que chamamos erosão convergente, em que a saída resulta da acumulação progressiva e do reforço mútuo das duas dimensões, Este processo é precipitado por aceleradores (melhores alternativas de emprego; ausência de mecanismos de saída temporária) e influenciado por elementos transversais (decisões organizacionais; fase do ciclo de vida). A principal contribuição deste estudo é o mecanismo de erosão convergente, e a capacidade moderadora da fase biográfica em que o militar se encontra.

Palavras-chave: Turnover Voluntário; Retenção militar; Análise temática reflexiva

Como citar este resumo Francisco Ribeiro; Sónia P. Gonçalves (2026). Desvalorização e Equilíbrio: O processo do turnover voluntária da Marinha Portuguesa. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 15).

Gestão de pessoas em contextos multiculturais: evidências de um projeto com profissionais de RH no Brasil

Suelen Frainer[1,2], *Diana Aguiar Vieira*[1] e *Maiana Farias Oliveira Nunes*[2]

[1] ISCAP

[2] Universidade Federal de Santa Catarina

Autor correspondente: Suelen Frainer · suelenfrainer@gmail.com

Resumo

Os processos de inserção e desenvolvimento profissional no domínio da gestão de pessoas assumem novas configurações face à migração. Neste contexto, no âmbito do projeto "CONECTARH Fronteiras" realizou-se uma investigação-ação orientada para a capacitação de profissionais de RH no contexto brasileiro, com o objetivo de fomentar políticas e práticas de gestão de pessoas em contextos multiculturais. Cento e seis profissionais de RH participaram nas cinco sessões de uma formação nesta área. Para a presente análise, foram consideradas as respostas dos 87 participantes que aceitaram participar na investigação e responderam a um questionário pré-intervenção. O grupo caracteriza-se maioritariamente por profissionais a exercer funções em empresas de prestação de serviços (33,7%; n = 29) e em indústrias (25,6%; n = 22). Acresce que 49,4% (n = 43) trabalham em empresas de grande dimensão, desempenhando funções de RH especialista (26,4%; n = 23) ou generalista (26,4%; n = 23). Os resultados evidenciam uma autopercepção generalizada de falta de preparação para lidar com processos de gestão de pessoas em contextos multiculturais. Mais de 80% (n = 70) dos respondentes declararam ter dúvidas ou necessidade de formação específica sobre a temática. De modo semelhante, 69% (n = 60) afirmaram desconhecer ou não recorrer a directrizes formais para gerir trabalhadores provenientes de contextos migratórios. Os participantes referiram ainda dificuldades na integração da diversidade nos processos de gestão, particularmente nas etapas iniciais de recrutamento. Tais dificuldades parecem revelar que as barreiras à inclusão de migrantes se estabelecem antes mesmo do início do percurso laboral no contexto pós-migratório.

Palavras-chave: Imigração; Gestão de Recursos Humanos; Organizações

Como citar este resumo Suelen Frainer; Diana Aguiar Vieira; Maiana Farias Oliveira Nunes (2026). Gestão de pessoas em contextos multiculturais: evidências de um projeto com profissionais de RH no Brasil. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 16).

Imigração laboral para Portugal no século XXI: entre pressões do envelhecimento, da escassez de mão-de-obra, e da sustentabilidade do Estado social

Catarina Reis de Oliveira[1,2]

[1] Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa
[2] CAPP

Autor correspondente: Catarina Reis de Oliveira · coliveira@iscsp.ulisboa.pt

Resumo

Na Europa, Portugal é um dos países de mais tardia transição migratória e mais envelhecido. Esta estrutura sociodemográfica tem efeitos incontornáveis na capacidade da população ativa e contributiva em responder às necessidades do mercado de trabalho, e assegurar a sustentabilidade do sistema de proteção social.

A comunicação reflete sobre de que forma a imigração, essencialmente em idade fértil e ativa, consegue responder a estas transformações sociodemográficas de Portugal. Discute-se como a imigração deixou de ser apenas uma necessidade conjuntural do país, mas tornou-se numa resposta estrutural às pressões do envelhecimento, da sustentabilidade do sistema de proteção social, e da escassez de mão-de-obra em atividades económicas das quais depende o dinamismo da economia portuguesa.

O artigo pretende explicar as causas principais do envelhecimento de Portugal e as suas consequências para a população ativa e contributiva. Recorrendo a dados administrativos nacionais dos Quadros de Pessoal e da Segurança Social, pretende-se analisar o paradoxo de como, respondendo às necessidades de mão-de-obra do país, os trabalhadores estrangeiros continuam a ser segmentados para as atividades económicas mais exigentes, menos qualificadas, mais precárias, de maior instabilidade na relação laboral, de maior incidência de sinistralidade laboral e pior remuneradas, e a enfrentar obstáculos nos procedimentos dos seus processos de regularização no país. Faz-se uma análise da relação entre a imigração laboral e o sistema de Segurança Social português, quanto à capacidade contributiva dos trabalhadores estrangeiros. Analisa-se como as políticas de imigração se alinham ou desalinham da resposta aos desafios e desequilíbrios demográficos, económicos e sociais de Portugal.

Palavras-chave: imigração laboral; escassez de mão-de-obra; sustentabilidade da segurança social

Como citar este resumo Catarina Reis de Oliveira (2026). Imigração laboral para Portugal no século XXI: entre pressões do envelhecimento, da escassez de mão-de-obra, e da sustentabilidade do Estado social. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 17).

Integração de Migrantes no Mercado de Trabalho em Portugal: Barreiras e Implicações para a Coesão Social

Catarina Brandão[1,2], *Liliana Ribeiro*[3] e *Sónia P. Gonçalves*[4]

[1] Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto
[2] CPUP
[3] Instituição não indicada na submissão
[4] Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Catarina Brandão · catarina@fpce.up.pt

Resumo

Num mundo cada vez mais globalizado, as migrações tornaram-se mais frequentes, fazendo da integração dos migrantes no mercado de trabalho um dos desafios mais complexos que as sociedades contemporâneas enfrentam. Este estudo explora os obstáculos que os migrantes encontram ao entrar no mercado de trabalho português, com incidência nas estratégias de procura de emprego, nas barreiras experienciadas durante os processos de recrutamento e nas experiências de integração em contexto organizacional.

O estudo adota um desenho de investigação qualitativo, baseado na realização de grupos focais com 20 migrantes. Os dados foram analisados com recurso à análise de conteúdo, o que permitiu uma compreensão aprofundada das experiências dos participantes.

Os resultados evidenciam várias barreiras à integração no mercado de trabalho, incluindo dificuldades no reconhecimento de qualificações obtidas no estrangeiro, experiências de discriminação e excessiva burocracia, que frequentemente dificultam a progressão profissional. Apesar da persistência e da capacidade de adaptação dos migrantes, desafios estruturais – como o reconhecimento limitado de competências e a ausência de redes de apoio profissional – tornam a integração no mercado de trabalho e na sociedade portuguesa um processo prolongado e complexo. O estudo demonstra ainda que a desvalorização das competências dos migrantes, frequentemente associada à sua condição de força de trabalho secundária, contribui para processos de exclusão social. Estes resultados sublinham a importância de desenvolver políticas públicas que reconheçam o valor da diversidade, bem como práticas organizacionais que promovam a inclusão e a integração no local de trabalho. A revisão das políticas de integração, nomeadamente através da melhoria do acesso aos processos de reconhecimento de qualificações, poderá reforçar as oportunidades e apoiar uma integração mais equilibrada e equitativa dos migrantes, contribuindo, assim, para sociedades mais coesas.

Palavras-chave: Migração; Integração no Mercado de Trabalho; Exclusão Social

Como citar este resumo Catarina Brandão; Liliana Ribeiro; Sónia P. Gonçalves (2026). Integração de Migrantes no Mercado de Trabalho em Portugal: Barreiras e Implicações para a Coesão Social. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 18).

EIXO 4

LIDERANÇA, CARREIRAS E ATIVAÇÃO DO TALENTO

Liderança relacional e emocional, desenvolvimento de carreiras e mobilização do potencial profissional

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 20–23

Becoming Managers, Remaining Doctors, Acting as Leaders: Hybrid Roles in Hospital Organizations

Teresa Carla Trigo de Oliveira[1] e *Bruno Miguel Rodrigues Pinheiro*[1]

[1] Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra

Autor correspondente: Teresa Carla Trigo de Oliveira · tcarla@fe.uc.pt

Resumo

Contemporary hospitals require doctors to reconcile clinical professionalism with managerial accountability and leadership. Drawing on Signaling Theory, Human Resource Management (HRM) attribution theory and organizational hybridity, this paper examines how hospital doctors as leaders interpret HRM practices and considers the implications for their role in management and leadership responsibilities.

The study is based on 85 interviews conducted with hospital professionals and leaders between 2011 and 2023. A directed qualitative content analysis used an a priori coding framework derived from Grote and Guest's (2017) HRM model. The analysis focused on HRM practices, attributional meanings, organizational level and valence.

The findings indicate that HRM is understood predominantly through practices experienced in daily work rather than through formal design. Performance management and work–life balance emerged as the most salient domains, while interpretations were associated with employee well-being and service quality. The predominance of micro-level and negative attributions suggests that practices are experienced as signals of control, work intensification and cost containment.

These findings position medical leadership as more than managerial authority. Doctors in management roles may function as hybrid actors who translate organizational objectives into meanings that are credible within professional communities. Their capacity to align managerial demands with professional autonomy, employee well-being and service quality may determine whether management practices generate commitment or resistance. Effective medical leadership therefore depends on interpretive credibility, relational legitimacy and the ability to mediate competing institutional logics. The study contributes to management research by framing doctors' leadership as professional–managerial negotiation rather than a transition from medicine to management.

Palavras-chave: Doctors as managers; Hybrid professionalism; HRM attributions

Como citar este resumo Teresa Carla Trigo de Oliveira; Bruno Miguel Rodrigues Pinheiro (2026). Becoming Managers, Remaining Doctors, Acting as Leaders: Hybrid Roles in Hospital Organizations. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 20).

Gerir trabalho ou trabalhadores? O Paradoxo da gestão de carreiras no desempenho organizacional das PME´s

Bruno Manuel Dionísio Cordeiro[1,2,3] e *Teresa Carla Oliveira*[1,2,4]

[1] Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra
[2] CeBER
[3] Instituto Superior Miguel Torga
[4] CEISUC

Autor correspondente: Bruno Manuel Dionísio Cordeiro · bruno@ismt.pt

Resumo

A escassez estrutural de talentos e a sua retenção são dos maiores desafios organizacionais das Pequenas e Médias Empresas (PME's), tornando determinante melhor compreender como práticas de gestão contribuem para elevado desempenho e comprometimento organizacional. A literatura em gestão de carreiras continua a privilegiar uma perspetiva predominantemente individual, centrada nas atitudes, na satisfação e nas trajetórias profissionais, permanecendo limitada a compreensão da gestão de carreiras enquanto estratégia organizacional.

O presente estudo ao analisar até que ponto a força das práticas de gestão, em particular as orientadas para gestão de carreiras e desempenho de tarefas, influencia o desempenho organizacional através de mecanismos individuais, adotou uma abordagem quantitativa multifonte com uma amostra de 1.261 díades trabalhador-supervisor de 20 PME's. Dados organizacionais foram recolhidos junto de CEOs e articulados com respostas dos trabalhadores e avaliações dos supervisores sobre desempenho e comportamentos. A análise recorreu à Modelação de Equações Estruturais para testar relações diretas e indiretas na interface micro–macro.

Os resultados evidenciam que práticas orientadas para a gestão de carreiras reforçam a satisfação, o comprometimento e a retenção dos trabalhadores, enquanto práticas centradas nas tarefas produzem efeitos imediatos no desempenho individual. Argumentamos que fazer face ao paradoxo da gestão de carreiras nas PME's requer implementá-la como um processo de vantagem mútua que reflete a articulação entre a lógica do trabalhador enquanto processo individual, com a capacidade organizacional estratégica influenciada pela lógica de mercado, demonstrando assim que a retenção do talento emerge da agregação de processos individuais moldados pela força dessas práticas de gestão.

Palavras-chave: Pequenas e Médias Empresas (PME's); Gestão Estratégica de Carreiras; Desempenho Organizacional

Como citar este resumo Bruno Manuel Dionísio Cordeiro; Teresa Carla Oliveira (2026). Gerir trabalho ou trabalhadores? O Paradoxo da gestão de carreiras no desempenho organizacional das PME´s. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 21).

Gestão estratégica de recursos humanos e liderança emocionalmente inteligente na ativação do potencial humano em contextos de escassez estrutural

Marta Sofia Alves Félix[1,2]

[1] Instituto Politécnico de Portalegre
[2] VALORIZA Research Centre

Autor correspondente: Marta Sofia Alves Félix · marta.felix@ipportalegre.pt

Resumo

Em contextos de escassez estrutural, despovoamento, envelhecimento e fuga de qualificados, as organizações já não podem desperdiçar o potencial humano que possuem. Contudo, muitas continuam a falhar no reconhecimento, na mobilização e na retenção de pessoas competentes mas desmotivadas ou colocadas em funções desajustadas.

Este trabalho propõe um quadro conceptual, Gestão Estratégica de Recursos Humanos para o Potencial Humano, que articula três dimensões: a inteligência emocional da liderança, as práticas de GRH e a cultura organizacional, enquanto determinantes da ativação ou do desperdício de talento. O objetivo é compreender por que o potencial humano permanece latente e que condições de liderança e de GRH o convertem em contribuição efetiva.

Adota-se uma abordagem conceptual, sustentada numa síntese crítica da literatura sobre GRH estratégica, liderança e inteligência emocional, e ancorada no contexto territorial do Alto Alentejo enquanto laboratório vivo de perda de talento. A partir desta análise, formulam-se proposições teóricas que ligam as três dimensões ao processo de ativação do talento.

O quadro proposto sugere que a inteligência emocional da liderança funciona como mecanismo central que ativa o efeito das práticas de GRH e da cultura sobre a valorização, o compromisso e a retenção dos trabalhadores. Em condições de escassez, esta ativação torna-se estratégica: identificar e dirigir talento subaproveitado é frequentemente mais decisivo do que atrair novos recursos.

Conclui-se com implicações para a liderança e a GRH em regiões de baixa densidade e uma agenda de investigação empírica futura.

Palavras-chave: Gestão Estratégica de Recursos Humanos; Liderança Emocionalmente Inteligente; Ativação de Talento

Como citar este resumo Marta Sofia Alves Félix (2026). Gestão estratégica de recursos humanos e liderança emocionalmente inteligente na ativação do potencial humano em contextos de escassez estrutural. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 22).

Reclaiming Meaning: The Social Construction of Leadership and Team Identity (2010–2025)

Ana Sofia Mantovani Filipe[1], *Daniel Roque Gomes*[2,3] e *Maria João Santos*[1]

[1] ISEG Research, Universidade de Lisboa
[2] Escola Superior de Educação, Instituto Politécnico de Coimbra
[3] LabCom

Autor correspondente: Ana Sofia Mantovani Filipe · l62585@phd.iseg.ulisboa.pt

Resumo

Leadership is a socially constructed, relational process co-produced through the ongoing social negotiation of identities and meanings, positioning leaders as social architects of collective identity. This study establishes a systematic science mapping of the field (2010–2025) to resolve its ontological fragmentation, bridging the friction between market efficiency and purposeful work, while addressing key gaps in followership, digital environments, and geographic knowledge stratification.

Utilizing the PRISMA protocol to analyze a corpus of 264 articles via bibliometric analysis, the research documents a structural evolution away from a logic of control toward a logic of collaborative co-production. Findings reveal a 17.8% CAGR and a definitive transition toward an Intersubjective-Relational Frontier. Our analysis reveals a three-stage evolution in the literature: moving from transactional economic dyads (2010–2015), through a collective identity turn (2016–2019), to a human-centric focus on trust and shared identity (2020–2025). Synthesizing these dimensions, we formalize the Identity-Engagement Nexus: a multi-level social engine demonstrating that performance is an indirect byproduct of meaning. Within this framework, high-quality leadership relationships act as the primary catalyst converting workplace trust into collective team engagement.

By translating these theoretical dimensions into actionable outcomes, the study provides HR leaders with a strategic blueprint for leadership development, training design, and human resource management that prioritizes relational quality over individualized competency models. This work advances the field by moving beyond leader-centric paradigms, showing that leadership is not a role to occupy but a reality to co-create, proving that organizational effectiveness is an emergent property of relational dynamics.

Palavras-chave: social construction of leadership; collective team identity; work engagement

Como citar este resumo Ana Sofia Mantovani Filipe; Daniel Roque Gomes; Maria João Santos (2026). Reclaiming Meaning: The Social Construction of Leadership and Team Identity (2010–2025). In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 23).

EIXO 5

ENVELHECIMENTO, IDADISMO E TRABALHO DIGNO AO LONGO DA VIDA

Gestão da idade, discriminação etária, condições de trabalho e transição para a reforma

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 25–28

Acordos de cooperação com Segurança Social e trabalho digno: Qual o papel do Gestor?

Sílvia Saraiva Carvalho Martins[1], *João Pedroso*[1] e *Teresa Carla Oliveira*[1]

[1] Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra

Autor correspondente: Sílvia Saraiva Carvalho Martins · silvia.martins007@gmail.com

Resumo

O envelhecimento da população e o aumento da procura por cuidados de longa duração reforçam a necessidade de analisar as condições de trabalho nas Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI) (OECD, 2023; EC, 2024). Este estudo analisa em que medida os acordos de cooperação entre o Estado e as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) promovem o trabalho digno, à luz do conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018). Em particular analisa-se o papel do gestor na Implementação efetiva desta dinâmica.Através de um estudo de caso exploratório em Portugal continental, com base na Carta Social 2026 (GEP, 2026), existem 2 646 ERPI analisa-se a configuração das entidades gestoras das ERPI e as implicações do modelo organizacional para a gestão de recursos humanos. Focada na ótica dos gestores destas entidades, como entidades da economia social, o que suscita uma reflexão sobre o potencial contributo do modelo cooperativo para a promoção do trabalho digno. Sustentado na literatura sobre gestão de recursos humanos e bem-estar no trabalho (Guest, 2017; Grote & Guest, 2017; Guest et al., 2020), o artigo discute como práticas de formação, participação, autonomia, segurança e compensação justa podem ser favorecidas pelos modelos de governação das organizações da economia social. Conclui-se que os acordos de cooperação, embora essenciais para assegurar a prestação de cuidados, devem incorporar mecanismos que incentivem práticas de gestão promotoras de trabalho digno e da qualidade do emprego.

Palavras-chave: ERPI, decent work, human resources management

Como citar este resumo Sílvia Saraiva Carvalho Martins; João Pedroso; Teresa Carla Oliveira (2026). Acordos de cooperação com Segurança Social e trabalho digno: Qual o papel do Gestor?. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 25).

O Trabalho Tem Idade? Uma perspetiva da Gestão da Idade nas Organizações

Carolina Teixeira Rocha Carlos[1], *Andreia Vitória*[2], *António Carrizo Moreira*[2] e *Isabel Dimas*[2]

[1] Universidade de Aveiro

[2] Instituição não indicada na submissão

Autor correspondente: Carolina Teixeira Rocha Carlos · carolinacarlos@ua.pt

Resumo

O aumento da esperança de vida e a diminuição das taxas de natalidade impõem desafios significativos às organizações, designadamente devido ao crescente número de trabalhadores mais velhos. Esta revisão sistemática da literatura, conduzida através de uma pesquisa nas bases de dados Scopus e Web of Science, explora os desafios, oportunidades e práticas organizacionais positivas relacionadas com a gestão da idade. Da amostra de 57 artigos analisados, identificaram-se três temas principais: Gestão da Idade: desafios e oportunidades; A idade no local de trabalho: o idadismo; e Frameworks de Gestão da Idade. Os resultados demonstram os efeitos positivos das práticas de gestão da idade, particularmente direcionadas aos trabalhadores mais velhos. Adicionalmente, o estudo permite enaltecer a importância de combater o idadismo, devido às suas consequências negativas para com os trabalhadores mais velhos. E enfatiza, igualmente, que a diversidade etária e a promoção de uma força de trabalho multigeneracional, através de práticas de recrutamento e retenção, são estratégias essenciais para prolongar a vida profissional dos trabalhadores mais velhos. Este estudo contribui, ainda, para compreender o papel do líder nestas dinâmicas, bem como a forma de ultrapassar estes desafios, ao integrar as perspetivas dos trabalhadores e das organizações.

Palavras-chave: Gestão da idade; Idadismo; Trabalhadores mais velhos

Como citar este resumo Carolina Teixeira Rocha Carlos; Andreia Vitória; António Carrizo Moreira; Isabel Dimas (2026). O Trabalho Tem Idade? Uma perspetiva da Gestão da Idade nas Organizações. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 26).

Preparar a reforma enquanto se trabalha: o que aprendemos com quem já se reformou

David Avelar de Moura[1,2] e *Ana Sabino*[1,2]

[1] ISPA – Instituto Universitário
[2] APPsyCI

Autor correspondente: David Avelar de Moura · dmoura.appsyci@ispa.pt; avelarmoura@gmail.com

Resumo

Esta comunicação mobiliza a experiência retrospectiva de pessoas reformadas para informar práticas de gestão de trabalhadores em fases avançadas da carreira. Num contexto de envelhecimento da força de trabalho, escassez de talento e exigências de sustentabilidade psicossocial, a preparação da reforma deve ser entendida como dimensão estratégica da gestão de pessoas e do envelhecimento no trabalho, não apenas como saída administrativa.

Apresentam-se resultados preliminares do primeiro estudo de um programa de doutoramento sobre idadismo, expectativas, arrependimento e transição para a reforma, com mais de 1000 pessoas reformadas em Portugal. Através de questionário online, com recurso a escalas psicométricas reconhecidas internacionalmente, analisaram-se recursos para a reforma, ajustamento, identidade ocupacional, saúde percebida, idadismo e arrependimento, tendo como indicadores o bem-estar hedónico (WHO-5) e eudaimónico (Flourishing).

A análise preliminar dos dados quantitativos sugere que recursos físicos, financeiros, sociais, emocionais e cognitivos se associam a melhor ajustamento à reforma e a níveis favoráveis de bem-estar. O ajustamento à reforma emerge como dimensão central entre recursos e bem-estar. A identidade ocupacional mantém-se relevante após a saída do trabalho, indicando que o fim do vínculo laboral não implica descontinuidade psicológica do papel profissional. Saúde, idadismo e arrependimento contribuem para compreender variações nos padrões de adaptação e vulnerabilidade. O WHO-5 parece captar sobretudo bem-estar emocional e físico, enquanto o flourishing se associa a sentido, continuidade, recursos, menor idadismo e identidade ocupacional no pós-reforma.

Conclui-se, preliminarmente, que o ajustamento à reforma começa antes da reforma. As organizações devem integrar preparação, gestão da idade e envelhecimento, saúde ocupacional, transferência de conhecimento e saídas dignas, informadas e planeadas.

Palavras-chave: Reforma; Ajustamento à reforma; Gestão de idade

Como citar este resumo David Avelar de Moura; Ana Sabino (2026). Preparar a reforma enquanto se trabalha: o que aprendemos com quem já se reformou. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 27).

The Impact of Ageism and Sexism on Hiring Intentions: A Quasi-Experimental Study Using Video CVs

Inês Carneiro e Sousa[1,2], *Alzira Duarte*[1], *Luís Miguel Simões*[3,4] e *Sara Ramos*[1,2]

[1] Iscte – Instituto Universitário de Lisboa
[2] DINÂMIA'CET-Iscte
[3] Universidade Europeia
[4] BRU-Iscte

Autor correspondente: Inês Carneiro e Sousa · Ines_Carneiro_Sousa@iscte-iul.pt

Resumo

Discrimination in recruitment and selection (R&S) remains a significant challenge despite the existence of legal frameworks promoting equal opportunities in access to employment. Among the various forms of discrimination, ageism has become increasingly relevant due to the ageing of the workforce and is often reinforced by stereotypes that influence hiring decisions. At the same time, the intersection of age and gender may exacerbate inequalities, yet this issue remains underexplored in the literature. This study aims to examine how age-related stereotypes influence hiring intentions and to investigate the combined effects of ageism and sexism on recruitment decisions.

The methodology consists of a quasi-experimental study employing a 2 × 2 factorial design, manipulating applicants' age (younger vs. older) and gender (female vs. male) through the presentation of Portuguese-language video CVs/pitch. Data will be collected online using the Qualtrics platform. To support the study, specific research materials have been developed, including a job advertisement for a Project Manager position, comparable fictitious CVs, scripts for the video CVs, and professionally recorded videos featuring actors. The production and editing of the videos are currently being finalized, representing the final stage before data collection begins.

The findings are expected to contribute to a better understanding of the biases and stereotypes that shape recruitment and selection decisions, highlighting the combined impact of age and gender on hiring intentions. Ultimately, the study seeks to provide empirical evidence to support the development of fairer, more inclusive, and evidence-based recruitment practices, thereby contributing to the reduction of ageism and sexism in organizational contexts.

Palavras-chave: recruitment and selection; ageism; hiring intentions;

Como citar este resumo Inês Carneiro e Sousa; Alzira Duarte; Luís Miguel Simões; Sara Ramos (2026). The Impact of Ageism and Sexism on Hiring Intentions: A Quasi-Experimental Study Using Video CVs. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 28).

EIXO 6

ÉTICA, SUSTENTABILIDADE E DIGNIDADE NA GESTÃO

Integridade, bem comum, sustentabilidade e resposta a pressões não éticas

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 30–33

Entre a Sustentabilidade e a Estratégia: O Papel dos Motivos Organizacionais Percebidos na Relação entre a Gestão de Desempenho Verde, as Recompensas Verdes e o Envolvimento no Trabalho

Alanne Maria Pereira Chaves da Silva[1] e *Teresa Proença*[1,2]

[1] Faculdade de Economia, Universidade do Porto
[2] CEF.UP

Autor correspondente: Alanne Maria Pereira Chaves da Silva · alannechaves@gmail.com

Resumo

Com a crescente integração da sustentabilidade ambiental nas estratégias organizacionais, importa compreender de que forma as práticas de Gestão Verde de Recursos Humanos (GVRH) se relacionam com o envolvimento no trabalho e em que medida essa relação depende da forma como os colaboradores interpretam as intenções da organização. Embora a literatura evidencie associações positivas entre as práticas de GVRH e o envolvimento no trabalho, permanece limitada a compreensão das condições que influenciam essa relação. Neste contexto, o presente estudo analisa a relação entre a gestão de desempenho verde, as recompensas verdes e o envolvimento no trabalho, examinando o papel moderador dos motivos organizacionais percebidos e da coerência percebida entre o discurso e as práticas organizacionais. Com base na Teoria da Sinalização e no modelo Ability–Motivation–Opportunity (AMO), foi realizado um estudo quantitativo com 228 colaboradores de diferentes setores de atividade. Os dados foram recolhidos em três momentos temporais distintos e analisados através da modelação de equações estruturais (PLS-SEM). Os resultados evidenciam associações positivas entre as práticas verdes e o envolvimento no trabalho. Os motivos extrínsecos percebidos moderam essas relações, enquanto os motivos intrínsecos e a combinação entre motivos intrínsecos e extrínsecos não apresentaram efeitos moderadores significativos. Adicionalmente, a coerência percebida reforçou o efeito moderador da combinação de motivos apenas na relação entre a gestão de desempenho verde e o envolvimento no trabalho. Os resultados evidenciam que os colaboradores não respondem apenas à implementação de práticas verdes, mas também à forma como interpretam as intenções organizacionais subjacentes a essas práticas.

Palavras-chave: Gestão Verde de Recursos Humanos; Envolvimento no Trabalho; Motivos Organizacionais Percebidos

Como citar este resumo Alanne Maria Pereira Chaves da Silva; Teresa Proença (2026). Entre a Sustentabilidade e a Estratégia: O Papel dos Motivos Organizacionais Percebidos na Relação entre a Gestão de Desempenho Verde, as Recompensas Verdes e o Envolvimento no Trabalho. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 30).

Gestores de RH: De Parceiros Estratégicos a Curadores da Dignidade Humana e do Valor Social

Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves[1], *Lígia Nascimento*[2,3,4] e *Manuela Faia Correia*[4,5]

[1] ISCAL, Instituto Politécnico de Lisboa
[2] Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes
[3] UTAD
[4] Universidade Lusíada
[5] Faculdade de Medicina, Universidade de Lisboa

Autor correspondente: Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves · mtesteves@iscal.ipl.pt

Resumo

Atualmente questiona-se a capacidade das conceções tradicionais de gestão de recursos humanos (GRH) para responder aos desafios, tecnológicos, sociais e ecológicos que moldam o trabalho e o emprego. A abordagem Common Good HRM (CGHRM) assenta nos princípios da dignidade humana, solidariedade, reciprocidade, sustentabilidade e subsidiariedade e recentra o propósito da GRH na criação do bem comum. Considera a dignidade humana e a criação de bem-estar social como valores nucleares, preconizando que a GRH altere o foco das necessidades internas (eficiência, vantagem competitiva) e adote como ponto de partida a resolução dos problemas societais para, a partir deles, delinear processos que lhes respondam, sem deixar de preservar a viabilidade organizacional.

Portugal apresenta idiossincrasias que desafiam a GRH: população ativa envelhecida, baixa produtividade, baixas remunerações, escassez de mão-de-obra, inadequação de competências e necessidade de investimento na requalificação de trabalhadores.

Para perceber como os gestores de RH perspetivam a CGHRM e o papel que assumem na capacitação dos trabalhadores e na construção de ambientes de trabalho positivos, realizou-se um estudo qualitativo exploratório com 17 entrevistas semiestruturadas a gestores de RH de empresas a operar em Portugal. Os resultados sugerem que a GRH atua como elo entre os stakeholders internos e externos, podendo ser um agente fundamental na integração dos princípios da CGHRM na cultura organizacional. Os profissionais de RH desempenham também o papel de arquiteto e curador de experiências de trabalho positivas através de serviços integrados de bem-estar, conceção de trabalho flexível e híbrido, requalificação profissional orientada para a empregabilidade e envolvimento comunitário.

Palavras-chave: Common Good HRM; Gestores de RH; Experiências de Trabalho Positivas

Como citar este resumo Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves; Lígia Nascimento; Manuela Faia Correia (2026). Gestores de RH: De Parceiros Estratégicos a Curadores da Dignidade Humana e do Valor Social. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 31).

Managerial Coaching como Escudo Ético? Evidência em Equipas Comerciais sob Pressão de Mercado

Daniel José Faria Ribeiro[1], *Maria Teresa Vieira Campos Proença*[1] e *Mauro Enrique Carozzo Todaro*[2]

[1] Faculdade de Economia, Universidade do Porto

[2] Universidade Estadual do Maranhão

Autor correspondente: Daniel José Faria Ribeiro · up202400676@up.pt

Resumo

Enquadramento e objetivos:

O contexto comercial contemporâneo caracteriza-se por elevada pressão para resultados, podendo favorecer a instrumentalização do trabalho e aumentar a Pressão Organizacional para se Comportar de Forma Não Ética (OPBU). Questiona-se assim se a liderança poderá proteger os recursos psicossociais dos trabalhadores. Partindo da Teoria da Conservação de Recursos, analisa-se como o Managerial Coaching influencia o Envolvimento no Trabalho, a Coesão de Equipa e o Desempenho Multidimensional (Contextual, Tarefa e Geral), explorando se os seus efeitos permanecem estáveis em contextos organizacionais marcados por pressões coercivas.

Método:

Adotou-se um desenho quantitativo com desfasagem temporal (três vagas), multifonte e multinível. A amostra integrou 298 colaboradores distribuídos por 89 equipas comerciais de 21 países. O desempenho foi avaliado de forma independente pelas chefias e as hipóteses foram testadas via Modelação de Equações Estruturais Multinível (MSEM).

Resultados:

Os resultados indicam que o Managerial Coaching está positivamente associado ao Envolvimento, contribuindo subsequentemente para níveis elevados de Coesão. Contudo, estes recursos psicossociais não se traduziram consistentemente em melhorias nas diferentes dimensões do desempenho analisadas. Notavelmente, a OPBU não enfraqueceu os efeitos psicossociais do Managerial Coaching. Sugere-se que o valor da liderança poderá não ser adequadamente captado apenas por indicadores de desempenho e são consistentes com a possibilidade de o mesmo funcionar como um mecanismo interpretativo protetor sob condições de pressão organizacional - provisoriamente concetualizado por Escudo Ético. Reforça-se a necessidade de uma compreensão mais abrangente da eficácia da liderança, reconhecendo os recursos psicossociais como valiosos, a par dos indicadores de desempenho tradicionais.

Palavras-chave: Managerial Coaching; Pressão Organizacional para se Comportar de Forma Não Ética (OPBU); Desempenho Multidimensional

Como citar este resumo Daniel José Faria Ribeiro; Maria Teresa Vieira Campos Proença; Mauro Enrique Carozzo Todaro (2026). Managerial Coaching como Escudo Ético? Evidência em Equipas Comerciais sob Pressão de Mercado. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 32).

Relational Integrity: Navigating the Grey Zones between Meaningful Work and Market Logic

Valter Jorge Alcoforado Barreira[1]

[1] Faculdade de Direito, Universidade Agostinho Neto

Autor correspondente: Valter Jorge Alcoforado Barreira · vab@knowingcounts.net

Resumo

Background and Objectives:

In organisational contexts characterised by increasing pressure for results, competitiveness, and performance metrics, professional relationships tend to become increasingly instrumental. This reality raises an important question: how can integrity, trust, and meaningful work be preserved when market demands encourage behaviours driven primarily by results? This presentation reflects on the "grey zones" that emerge within professional relationships and explores the factors that distinguish legitimate practices of influence and collaboration from ethically questionable behaviours and forms of relational instrumentalisation.

Method:

The presentation is based on a conceptual analysis grounded in the Ethical Business Networking Framework (EBNF), a theoretical model structured around four analytical dimensions: transparency, value creation, reciprocity, and strategic alignment. The framework is applied to the interpretation of ethical dilemmas frequently observed in professional and organisational contexts characterised by high levels of relational interdependence and increasing ethical scrutiny.

Results and Conclusions:

The analysis suggests that the legitimacy of professional relationships depends not only on the objectives they seek to achieve, but also on the ethical conditions that guide their development and use. In highly results-oriented environments, grey zones may emerge in which the boundaries between legitimate collaboration, strategic influence, and the instrumentalisation of relationships become blurred. It is concluded that pressure for results may contribute to the normalisation of practices situated within these grey zones, weakening trust and the sense of meaning derived from work. The development of ethical reflexivity and responsible leadership capabilities is therefore essential to reconcile organisational performance, relational integrity, and the preservation of meaningful work.

Palavras-chave: Meaningful Work; Relational Integrity; Ethical Business Networking

Como citar este resumo Valter Jorge Alcoforado Barreira (2026). Relational Integrity: Navigating the Grey Zones between Meaningful Work and Market Logic. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 33).

EIXO 7

EXPERIÊNCIA DO TRABALHADOR E ORGANIZAÇÕES POSITIVAS

Práticas centradas nas pessoas, clima organizacional, valorização e bem-estar no trabalho

4 COMUNICAÇÕES · PÁGS. 35–38

Dinâmicas da Gestão de Recursos Humanos: Liderança, Clima Organizacional e Valorização de Pessoas

Mariana Estevam de Almeida[1] e *Marta Sofia Alves Félix*[2,3]

[1] Instituto Politécnico de Castelo Branco
[2] Instituto Politécnico de Portalegre
[3] VALORIZA Research Centre

Autor correspondente: Mariana Estevam de Almeida · marianaalmeida070500@gmail.com

Resumo

Em contextos organizacionais marcados por pressão competitiva e escassez de recursos, a capacidade de reter, comprometer e valorizar as pessoas torna-se determinante para a adaptação e a sustentabilidade das organizações. Este estudo analisa de que forma as práticas de gestão de recursos humanos influenciam o clima organizacional, a liderança e o intraempreendedorismo, e como estas dimensões interagem na valorização dos trabalhadores e no desempenho organizacional.

Adotou-se uma abordagem quantitativa, precedida de uma revisão sistemática da literatura segundo a metodologia PRISMA. Aplicou-se um questionário online (escala de Likert de 5 pontos, 49 itens) a 166 trabalhadores de diferentes setores e organizações, entre março de 2024 e janeiro de 2025. Os dados foram tratados em SPSS (v.26), recorrendo ao teste de KMO (0,925), ao alfa de Cronbach (0,876–0,931), a testes não paramétricos de Kruskal-Wallis e a análise de clusters hierárquica.

Confirmou-se uma relação positiva entre a GRH e o clima organizacional, sugerindo que práticas consistentes de GRH promovem ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. O clima organizacional mostrou-se estatisticamente significativo na valorização dos trabalhadores, e a liderança emergiu como fator determinante da satisfação, motivação e compromisso. Não se confirmou a relação direta entre GRH e intraempreendedorismo. As perceções variaram consoante a função, o género e o nível salarial. O estudo reforça o papel estratégico da GRH e da liderança na construção de contextos favoráveis à adaptação, ao compromisso e ao bem-estar, sobretudo quando os recursos são limitados.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos; Liderança; Clima Organizacional

Como citar este resumo Mariana Estevam de Almeida; Marta Sofia Alves Félix (2026). Dinâmicas da Gestão de Recursos Humanos: Liderança, Clima Organizacional e Valorização de Pessoas. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 35).

Employee Experience: Buzzword ou um novo paradigma para a Gestão de Pessoas?

João Miguel Antunes[1,2] e *Ana Margarida Sabino*[1,2]

[1] ISPA – Instituto Universitário
[2] APPsyCI

Autor correspondente: João Miguel Antunes · jmaant@gmail.com

Resumo

A Employee Experience (EX) tornou-se uma das expressões mais influentes na gestão de pessoas, sustentando iniciativas orientadas para a melhoria da performance, do bem-estar e da retenção de talento. Contudo, esta adoção prática não tem sido acompanhada por um desenvolvimento científico equivalente, persistindo indefinições conceptuais, ausência de instrumentos de medida robustos e evidência empírica ainda limitada sobre os mecanismos através dos quais a EX influencia pessoas e organizações. Esta comunicação parte dos resultados preliminares do primeiro estudo de um projeto de doutoramento, para antecipar implicações relevantes para a prática.

O estudo adota uma abordagem qualitativa multi-método, combinando uma scoping review, desenvolvida segundo as orientações PRISMA, com entrevistas exploratórias semiestruturadas a especialistas dos contextos empresarial, da consultoria e da academia.

Os resultados preliminares sugerem que a EX poderá representar mais do que uma buzzword, reunindo características de um constructo com potencial para sustentar um novo paradigma de gestão de pessoas. A análise aponta ainda para o papel estruturante do suporte organizacional, da liderança e das equipas enquanto antecedentes da EX e para a sua relação com resultados como o bem-estar, a performance e a retenção. Estes resultados reforçam a necessidade de substituir abordagens fragmentadas por estratégias integradas de gestão de pessoas, sustentadas numa compreensão cientificamente fundamentada da EX ao longo do seu ciclo de vida. Por outro lado, a clarificação deste constructo deverá contribuir para fundamentar práticas de gestão de pessoas capazes de conciliar as exigências de desempenho organizacional com uma experiência de trabalho mais sustentável e significativa para os colaboradores.

Palavras-chave: Employee Experience; Gestão de Pessoas; Ciclo de Vida do Colaborador

Como citar este resumo João Miguel Antunes; Ana Margarida Sabino (2026). Employee Experience: Buzzword ou um novo paradigma para a Gestão de Pessoas?. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 36).

How Employee-centered Management Boosts Well-Being: Analyzing the Paths of P–O Fit and Work Alienation Under an Overwork Climate

Ana Patrícia Duarte[1,2], *Carla Mouro*[1,3], *Luís Miguel Simões*[1,2,4] e *Vítor Hugo Silva*[1,5,3,6]

[1] Iscte – Instituto Universitário de Lisboa
[2] BRU-Iscte
[3] Universidade Lusófona
[4] Universidade Europeia
[5] DINÂMIA'CET-Iscte
[6] HEI-Lab

Autor correspondente: Ana Patrícia Duarte · patricia.duarte@iscte-iul.pt

Resumo

The contemporary work environment, frequently characterized by precarious conditions, significantly undermines workers' quality of life, thereby exerting a negative impact on their mental health. Within such contexts, employees often perceive their workplace as incapable of meeting their needs, prompting emotional and cognitive disengagement—a phenomenon conceptualized as work alienation. To address these systemic challenges, organizations may adopt employee-centered management aligned with corporate social responsibility (CSR) principles. This model emphasizes respect, recognition, and care for employees and their families, fostering more sustainable work environments. Extant empirical research consistently demonstrates that such practices enhance psychological well-being, primarily through heightened perceptions of person–organization fit (P–O fit). However, the benefits of CSR can be attenuated when overwork is institutionalized, as this engenders perceived injustice, which subsequently undermines P–O fit and exacerbates alienation. The present correlational and time-lagged survey-based study (n = 293 workers; 61.1% female; mean age = 39.4 years; 67.2% employed in Portuguese SMEs) analyzes a moderated sequential mediation model to examine how employee-centered CSR practices affect affective well-being, sequentially mediated by P–O fit and work alienation. Furthermore, it explores whether an overwork climate moderates the CSR–P–O fit relationship, while controlling for job insecurity. Multiple regression analyses utilizing the PROCESS macro supported the proposed model, with the exception of the moderating role of an overwork climate. These findings underscore the critical importance of humanized management practices that prioritize human capital, offering a vital pathway to mitigate psychological distress and promote mental health in today's challenging occupational landscapes.

Palavras-chave: employee-centered management; work alienation; affective well-being;

Como citar este resumo Ana Patrícia Duarte; Carla Mouro; Luís Miguel Simões; Vítor Hugo Silva (2026). How Employee-centered Management Boosts Well-Being: Analyzing the Paths of P–O Fit and Work Alienation Under an Overwork Climate. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 37).

Organizações positivas: um estudo empírico em IPSS de São Miguel

Dalila Maria Benevides Massa[1], *Áurea Sousa*[2,3], *Dora Cabete*[1], *Maria Batista*[1], *Osvaldo Silva*[2] e *Rita Brandão*[2,4]

[1] Faculdade de Economia e Gestão, Universidade dos Açores
[2] Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade dos Açores
[3] CEEAplA
[4] IVAR

Autor correspondente: Dalila Maria Benevides Massa · dalilamassa03@hotmail.com

Resumo

A instrumentalização dos trabalhadores por parte das organizações tem-se tornado uma constante num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e materialista, com consequências nefastas não só para os indivíduos, mas também para as próprias instituições. Face a estes problemas, torna-se imperativo repensar as teorias de gestão e construir organizações mais positivas. Os fundamentos da positividade organizacional refletem-se nos princípios das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), pelo que é importante compreender em que medida as IPSS de São Miguel podem ser consideradas organizações positivas. Por forma a aferir o nível de positividade das IPSS micaelenses e perceber qual o impacto das variáveis sociodemográficas e profissionais a este nível, recorreu-se a um método de investigação quantitativa – o inquérito por questionário – aplicado às chefias e subordinados de várias IPSS de São Miguel. As respostas foram posteriormente agrupadas em 6 dimensões caraterizadoras das organizações positivas. Os resultados demonstraram que, de todas as dimensões, a refente à Equidade foi a que apresentou menor cotação na escala de positividade, enquanto a dimensão referente às Oportunidades de Desenvolvimento e Aprendizagem foi a que obteve o valor mais elevado. Estes valores indicam que, sob a ótica dos trabalhadores, as IPSS micaelenses possuem um nível de positividade consideravelmente satisfatório, sendo, contudo, necessário prestar-se especial atenção às iniquidades existentes. Conclui-se, ainda, que as habilitações literárias são a variável sociodemográfica com maior influência sobre a perceção dos trabalhadores relativamente ao nível de positividade das IPSS onde trabalham.

Palavras-chave: Organizações positivas; Positividade organizacional; Psicologia positiva

Como citar este resumo Dalila Maria Benevides Massa; Áurea Sousa; Dora Cabete; Maria Batista; Osvaldo Silva; Rita Brandão (2026). Organizações positivas: um estudo empírico em IPSS de São Miguel. In IPC 2026 — Livro de Resumos das Comunicações Científicas (p. 38).

ÍNDICES FINAIS

Índice de autores

Mariana Estevam de Almeida 35
João Miguel Antunes 36
Valter Jorge Alcoforado Barreira 33
Maria Batista 38
Catarina Brandão 18
Rita Brandão 38
Dora Cabete 38
Carolina Teixeira Rocha Carlos 26
Francisco Cesário 11
Bruno Manuel Dionísio Cordeiro 21
Manuela Faia Correia 31
Ricardo Emanuel Correia 8
Isabel Dimas 26
Alzira Duarte 28
Ana Patrícia Duarte 37
Maria Teresa Fortunato Pereira Esteves 31
Marta Sofia Alves Félix 22, 35
Ana Sofia Mantovani Filipe 23
Suelen Frainer 16
Daniela Geraldes 11
João Manuel Afonso Geraldes 8
Ana Filipa Gomes 10
Daniel Roque Gomes 7, 23
Sónia P. Gonçalves 12, 15, 18
Filipe Loureiro 11
Sílvia Saraiva Carvalho Martins 25
Dalila Maria Benevides Massa 38
António Carrizo Moreira 26
David Avelar de Moura 27
Carla Mouro 37
Lígia Nascimento 31
Paulo Neto 8
Maiana Farias Oliveira Nunes 16
Catarina Reis de Oliveira 17
Teresa Carla Oliveira 21, 25
Teresa Carla Trigo de Oliveira 20
João Pedroso 25
Bruno Miguel Rodrigues Pinheiro 20
Pedro Pinheiro 8
Joana Carneiro Pinto 10, 13
Margarida Piteira 10, 13
Maria Margarida Cróca Piteira 6
Maria Teresa Vieira Campos Proença 32
Teresa Proença 30
Sara Ramos 28
Daniel José Faria Ribeiro 32
Francisco Ribeiro 15
Liliana Ribeiro 18
Ana Margarida Sabino 36
Ana Sabino 11, 27
Joana Vieira dos Santos 12
Maria João Santos 7, 23

Alanne Maria Pereira Chaves da Silva 30
Duarte Fernando Tito Carvalho Almeida da Silva 7
Maria Luísa Silva 8
Osvaldo Silva 38
Vítor Hugo Silva 37
Luís Miguel Simões 28, 37
Tiago Filipe Vilela Sobral 12
Áurea Sousa 38
Inês Carneiro e Sousa 28
Mauro Enrique Carozzo Todaro 32
Bianca Pires Vieira 5
Diana Aguiar Vieira 16
Andreia Vitória 26

ÍNDICE DE INSTITUIÇÕES

APPsyCI 11, 27, 36
Atlântica – Instituto Universitário 11
BRU-Iscte 28, 37
CAPP 15, 17
CeBER 21
CEEAplA 38
CEF.UP 30
CEFAGE 8
CEISUC 21
CICP 8
CICPSI, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa 11
CICS.NOVA 8
CICS.NOVA, Universidade de Évora 5
CINAV, Escola Naval 15
CPUP 18
DINÂMIA'CET-Iscte 28, 37
Escola Superior de Educação, Instituto Politécnico de Coimbra 7, 23
Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade dos Açores 38
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve 12
Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa 10, 13
Faculdade de Direito, Universidade Agostinho Neto 33
Faculdade de Economia e Gestão, Universidade dos Açores 38
Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra 20, 21, 25
Faculdade de Economia, Universidade do Porto 30, 32
Faculdade de Medicina, Universidade de Lisboa 31
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto 18
HEI-Lab 37
Instituição não indicada na submissão 18, 26
Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa 5
Instituto Politécnico de Castelo Branco 35
Instituto Politécnico de Portalegre 22, 35
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa 12, 15, 17, 18
Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes 31
Instituto Superior Miguel Torga 21
ISCAL, Instituto Politécnico de Lisboa 8, 31
ISCAP 16
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa 28, 37
ISEG Research, Universidade de Lisboa 6, 7, 10, 13, 23
ISEG, Universidade de Lisboa 7
ISPA – Instituto Universitário 11, 27, 36
IVAR 38
LabCom 7, 23
Lisbon Accounting Business School (LABS/ISCAL), Instituto Politécnico de Lisboa 6, 10, 13
UMPP 8
Universidade de Aveiro 26
Universidade de Évora 8
Universidade Estadual do Maranhão 32
Universidade Europeia 28, 37
Universidade Federal de Santa Catarina 16
Universidade Lusíada 31
Universidade Lusófona 37
UTAD 31
VALORIZA Research Centre 22, 35
William James Center for Research 11

ÍNDICE DE PALAVRAS-CHAVE

affective well-being ... 37
ageism ... 28
Ajustamento à reforma ... 27
análise de perfis latentes ... 12
Análise temática reflexiva ... 15
Artificial Intelligence ... 5
Ativação de Talento ... 22
Bem-estar ... 11
CB-R ... 6
Ciclo de Vida do Colaborador ... 36
Clima Organizacional ... 35
collective team identity ... 23
Common Good HRM ... 31
competências digitais ... 8
Creative-Based Organisation (CBO) ... 6
Desconexão Digital ... 11
Desempenho Multidimensional ... 32
Desempenho Organizacional ... 21
desigualdades digitais ... 8
Doctors as managers ... 20
Employee Experience ... 36
employee-centered management ... 37
ensino superior ... 8
Envolvimento no Trabalho ... 30
ERPI, decent work, human resources management ... 25
escassez de mão-de-obra ... 17
Ethical Business Networking ... 33
Exclusão Social ... 18
Experiências de Trabalho Positivas ... 31
flexibilidade laboral, motivação, setor público vs. privado ... 10
funcionamento ocupacional ... 12
Gestão da idade ... 26
Gestão de idade ... 27
Gestão de Pessoas ... 36
Gestão de Recursos Humanos ... 16, 35
Gestão Estratégica de Carreiras ... 21
Gestão Estratégica de Recursos Humanos ... 22
Gestão Verde de Recursos Humanos ... 30
Gestores de RH ... 31
governação ... 8
Healthcare ... 5
Higher Education Institutions (HEIs) ... 6
hiring intentions ... 28
HRM ... 6
HRM attributions ... 20
Hybrid professionalism ... 20
Hybrid Work, SHRM, Flexibility ... 13
Idadismo ... 26
Imigração ... 16
imigração laboral ... 17
Inequalities ... 5
Integração no Mercado de Trabalho ... 18
Liderança ... 35

Liderança Emocionalmente Inteligente ... 22
literacia em IA ... 8
Managerial Coaching ... 32
Meaningful Work ... 33
Migração ... 18
monitorização ... 8
Motivos Organizacionais Percebidos ... 30
Organizações ... 16
Organizações positivas ... 38
Pequenas e Médias Empresas (PME's) ... 21
Perfis ... 11
Positividade organizacional ... 38
Pressão Organizacional para se Comportar de Forma Não Ética (OPBU) ... 32
Psicologia positiva ... 38
recruitment and selection ... 28
Reforma ... 27
Relational Integrity ... 33
requalificação ... 8
Retenção militar ... 15
social construction of leadership ... 23
Social Identity Theory ... 7
sustentabilidade da segurança social ... 17
Talent Development ... 7
tecnostress ... 12
Trabalhadores mais velhos ... 26
Turnover Voluntário ... 15
University Residences ... 7
work alienation ... 37
work engagement ... 23

ÍNDICE DE EIXOS TEMÁTICOS

Educação, competências e desigualdades na transformação tecnológica 5, 6, 7, 8
Trabalho flexível, conectividade e bem-estar digital 10, 11, 12, 13
Migração, integração e escassez de pessoas 15, 16, 17, 18
Liderança, carreiras e ativação do talento 20, 21, 22, 23
Envelhecimento, idadismo e trabalho digno ao longo da vida 25, 26, 27, 28
Ética, sustentabilidade e dignidade na gestão 30, 31, 32, 33
Experiência do trabalhador e organizações positivas 35, 36, 37, 38