

Apresentação da UC

O Trabalho Final de Mestrado (TFM): Tipologia e Estrutura

Docente: Amílcar Moreira

Data & Hora: 12/09/2023, 18:00-20:00

Local: FRANCESINHAS 1, Sala 103

Apresentação da Unidade Curricular

- 1. Objetivos**
- 2. Programa**
- 3. Bibliografia**
- 4. Avaliação de Conhecimentos**
- 5. Período de Apoio**

1. Objetivos:

1. Objetivos:

- **Introduzir o/as aluno/as às etapas fundamentais de um projeto de investigação;**
- **Introduzir o/as aluno/as às principais abordagens metodológicas na investigação em GRH e o tipo de métodos que têm à sua disposição;**
- **Equipar o/as aluno/as com as competências necessárias para realizarem o TFM com sucesso.**

ACTIVIDADE: #1

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 4966 0740



QUEM: Trabalho de Grupo (2 pax)

O QUÊ: Indiquem uma competência que pensam ser necessária dominar para concluir o TFM com sucesso.

ONDE: <https://www.menti.com/alawakdpafke>

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

ACTIVIDADE: #1

Acede a
www.menti.com



Introduzir: 4966 0740



QUEM: Trabalho de Grupo (2 pax)

O QUÊ: Indiquem uma competência que pensam ser necessária dominar para concluir o TFM com sucesso.

ONDE: <https://www.menti.com/alawakdpafke>

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

2:00

- **No final desta unidade curricular, @s alun@s deverão:**
 - **Saber quais as etapas fundamentais de um projeto de investigação;**
 - **Saber realizar uma pesquisa bibliográfica;**
 - **Saber realizar uma revisão (não sistemática) de literatura;**
 - **Saber definir uma questão de investigação, uma hipótese de trabalho e escolher o método mais adequado para a validação da mesma;**
 - **Saber planear a recolha e análise de dados no tempo, de modo a assegurar o cumprimento dos prazos de submissão do TFM;**
 - **Dominar as questões éticas fundamentais na recolha de dados, e incorporar essas preocupações na implementação de um projeto investigação.**

2. Programa

1. Apresentação da UC
2. Escolha do Tópico do TFM
3. Revisão de Literatura: Por onde começar?
4. Revisão de Literatura: Uma abordagem sistemática
5. Da Questão de Partida à Proposta de Investigação
6. Research Design de Estudos Qualitativos
7. Research Design de Estudos Quantitativos
8. Recolha de Dados de Natureza Qualitativa:
A entrevista semidiretiva
9. Recolha de Dados de Natureza Qualitativa:
A observação etnográfica e as metodologias participativas
10. Recolha de Dados de Natureza Quantitativa:
Construção de um Questionário
11. Recolha de Dados de Natureza Quantitativa:
Técnicas de Amostragem
12. Planear a Recolha e Análise de Dados

3. Bibliografia *

- Babbie, E. (2016) The Practice of Social Research. Boston: Cengage Learning.
- Bryman, A. (2012) Social Research Methods. New York: Oxford University Press.
- Cassel, C., Cunliffe, A., Grandy, G. (2018) Qualitative Business and Management Research Methods: History and Traditions. London: Sage.
- Creswell, J. W. (2013) Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches. London: Sage (3rd edition).
- Hennink, M., Hutter, I. and Bailey, A. (2020) Qualitative Research Methods. SAGE Publications Limited, Thousand Oaks.
- Kumar, R. (2012) Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners. London: Sage.
- Sarantakos, S. (2012) Social Research. London: Red Globe Press.

* A ser complementada por bibliografia específica para cada módulo

4. Avaliação de Conhecimentos

- Os alunos serão avaliados de acordo com uma metodologia de Avaliação Contínua, estruturada em função de 3 componentes:
 - ‘TAREFAS’ (máximo de 3 valores na nota final) – Num máximo de 6.
 - ‘PROPOSTA DE INVESTIGAÇÃO’ (máximo de 7 valores na nota final) – Entregar a 2 de Novembro.
 - ‘TRABALHO FINAL’ (máximo de 10 valores na nota final) – Entregar a 11 de Dezembro.

Avaliação Contínua: **Tarefas**

- No fim de cada aula, serão disponibilizados materiais de apoio das matérias que serão cobertas na aula seguinte.
- Até uma data a indicar pelo docente, os alunos terão de cumprir uma Tarefa (resposta a um questionário, submissão de um documento, etc.) que permita atestar que estudaram os materiais de apoio disponibilizados pelos docentes.
- @s alun@s serão avaliados pelo cumprimento da tarefa, e não pela qualidade da resposta.
- Uma das Tarefas deve referir-se aos módulos de técnicas de recolha de dados de natureza qualitativa (Módulos 8 e 9) ou, em alternativa, aos módulos de técnicas de recolha de dados de natureza quantitativa (Módulos 10 e 11).

Avaliação Contínua: **Proposta de Investigação**

- @s alun@s deverão apresentar uma Proposta de Investigação que cubra os seguintes pontos:
 - Título
 - Justificação/Pertinência do Estudo
 - Questão de Investigação e Hipótese
 - Esboço da Abordagem Metodológica
 - Bibliografia
 - Contagem de palavras
- O documento deve ter um máximo de 1000 palavras, incluindo referências bibliográficas.
- O documento deve ser submetido em dois formatos: PDF e Word.

Avaliação Contínua: Proposta de Investigação

- O documento dever ter um máximo de 1000 palavras, incluindo referências bibliográficas.
- O documento deve ser submetido em dois formatos: PDF e Word.

Avaliação Contínua: **Trabalho Final**

- @s alun@s deverão entregar um Trabalho Final que corresponde, grosso modo, a um draft dos três primeiros capítulos do Trabalho Final de Mestrado, cobrindo os seguintes pontos:
 - Título
 - Justificação/Pertinência do Estudo
 - Revisão de Literatura (Min: 1500 palavras; Max: 5000 palavras)
 - Questão de Investigação e Hipótese
 - Metodologia (Min: 500 palavras; Max: 1500 palavras)
 - Bibliografia
- O documento não tem um limite máximo de palavras.
- O documento deve ser submetido em dois formatos: PDF e Word.

- **Exame**

- **Os/as alunos/as que, após somadas as notas dos três itens de avaliação não obtiverem nota igual ou superior a 10 valores, serão obrigados a realizar o exame na ‘Época Normal’.**
- **Os/as alunos/as podem optar por não fazer a avaliação contínua e realizar o exame na ‘Época Normal’.**
- **Os/as alunos/as que não obtenham nota igual ou superior a 10 valores na Época Normal, terão de realizar exame na ‘Época Especial de Setembro’.**
- **Os/as alunos/as que pretendam melhorar a sua nota podem candidatar-se à ‘Melhoria de Nota’ durante a ‘Época Normal’.**

5. Período de Apoio

Às 6^{as} Feiras, entre as 16:00 e as 17:00, o docente está disponível para esclarecer dúvidas.

As reuniões serão realizadas pelo MS Teams, mediante pedido a ser enviado até às 18:00 do dia anterior.

Não serão realizadas reuniões solicitadas no próprio dia.

ACTIVIDADE: #1



Microsoft Teams

QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique as dúvidas que tem sobre o funcionamento da UC.

ONDE: MsTeams / MINV-GRH S73 (TP) [2023-2024/ Chat

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

ACTIVIDADE: #1



Microsoft Teams

2:00

QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique as dúvidas que tem sobre o funcionamento da UC.

ONDE: MsTeams / MINV-GRH S73 (TP) [2023-2024/ Chat

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

Tipos de TFM

- **Dissertação**
- **Trabalho de Projeto**
- **Relatório de Estágio**

	DISSERTAÇÃO	TRABALHO DE PROJETO	RELATÓRIO DE ESTÁGIO
OBJECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Visa resolver a uma questão relevante do ponto de vista teórico. • Os resultados devem ser generalizáveis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visa resolver um problema concreto com o qual o aluno se depara no âmbito da sua atividade profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visa proporcionar uma descrição e reflexão pormenorizada sobre as atividades desenvolvidas no âmbito de um estágio profissional efetuado numa organização.
DEVE INCLUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Componente de enquadramento teórico. • Componente de exercício teórico ou experimental. • Síntese conclusiva e sugestões para trabalho futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enquadramento teórico • Quadro metodológico adoptado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descrição das funções exercidas e tarefas efetuadas em função de um quadro teórico. • Discussão da relação entre a formação obtida no curso de mestrado e a sua aplicação no trabalho na instituição.
ORIENTAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Professor ou por um especialista de mérito reconhecido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Professor ou por um especialista de mérito reconhecido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoa indigitada na organização de acolhimento do estágio. • Co-orientador pode ser um professor ou um especialista de mérito reconhecido.

Tipos de TFM

- Para melhor conhecer os diferentes tipos de TFM, consultar:
 - ‘Regulamento de Mestrados do ISEG’, artigo 6º , disponível em tinyurl.com/regulamentomsciseg
 - ‘Guia Para a Elaboração de Trabalho Final de Mestrado (TFM)’, p. 5-6, disponível em tinyurl.com/guiatfmiseg

ACTIVIDADE: #3

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 2480 0746



QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique o tipo de TFM que pretende realizar:

- Dissertação
- Trabalho de Projeto
- Relatório de Estágio
- 'Não Sei'

ONDE: <https://www.menti.com/alijk4sxpq3k>

QUANTO TEMPO: 1 Minuto

ACTIVIDADE: #3

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 2480 0746



1:00

QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique o tipo de TFM que pretende realizar:

- Dissertação
- Trabalho de Projeto
- Relatório de Estágio
- 'Não Sei'

ONDE: <https://www.menti.com/alijk4sxpq3k>

QUANTO TEMPO: 1 Minuto

TFM: Dissertação

- **Visa resolver a uma questão relevante do ponto de vista teórico.**

TFM: Dissertação

- **Visa resolver a uma questão relevante do ponto de vista teórico.**

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**

Vamos explorar TFMs realizados nos últimos anos...

<https://tinyurl.com/ListaTFMsISEG>

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Análise de dados de um Inquérito por Questionário.**

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Análise de dados de um Inquérito por Questionário.**



MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

OS EFEITOS DAS POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS NA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: O PAPEL DO
COMPORTAMENTO DE COACHING

ANA RAFAELA DE OLIVEIRA SOARES

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA PILAR MOSQUERA CONDE

DEZEMBRO - 2020

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Análise de dados de um Inquérito por Questionário.



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

OS EFEITOS DAS POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS NA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: O PAPEL DO
COMPORTAMENTO DE COACHING

ANA RAFAELA DE OLIVEIRA SOARES

ORIENTAÇÃO:
PROFESSORA DOUTORA PILAR MOSQUERA CONDE

DEZEMBRO - 2020

ÍNDICE

Lista de Figuras	iii
Lista de Tabelas	iv
Lista de Anexos	v
I - Introdução	1
II - Revisão de Literatura	3
1. Os Desafios da Avaliação de Desempenho	3
1.1 As Políticas Organizacionais na Avaliação de Desempenho	4
1.2 A Avaliação de Desempenho à luz da Teoria da Expectativa	6
2. O Comportamento de Coaching no Processo de Avaliação	7
3. Respostas face às Perceções de Políticas Organizacionais na Avaliação de Desempenho	10
3.1 O Comprometimento Afetivo	10
3.2 A Intenção de Saída	11
4. Modelo de Pesquisa e Hipóteses de Investigação	13
III - Pesquisa Empírica	15
1. Amostra e Procedimentos de Recolha de Dados	15
2. Instrumentos de Medida	17
2.1. Perceções de Políticas Organizacionais na Avaliação	17
2.2. Comportamento de Coaching	18
2.3. Comprometimento Afetivo	19
2.4. Intenção de Saída	19
2.5. Análise de Fiabilidade das Escalas	19
3. Análise e Discussão dos Resultados	21
3.1. Análise Descritiva dos Dados	21
3.2. Análise das Correlações	24
3.3. Validação das Hipóteses de Investigação e Modelo Teórico	27
3.4. Análise Comparativa entre Grupos	29
IV - Conclusões	32
Bibliografia	35

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Análise de dados de Entrevistas.**

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Análise de dados de Entrevistas.



MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E O DIREITO À
DESCONEXÃO

DANIEL JOÃO ROCHA CARDOSO

ORIENTAÇÃO:
PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO PESTANA GARCIA PEREIRA

MARÇO— 2020



**MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO**

**A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E O DIREITO À
DESCONEXÃO**

DANIEL JOÃO ROCHA CARDOSO

**ORIENTAÇÃO:
PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO PESTANA GARCIA PEREIRA**

MARÇO— 2020

Índice

I. Introdução.....	1
II. Os direitos dos trabalhadores.....	2
III. O direito à desconexão digital.....	6
3.1 O início do debate do direito à desconexão digital.....	7
3.2 O direito à desconexão em França.....	9
3.3 O direito à desconexão em Portugal.....	11
3.4 Combate ao trabalho suplementar.....	12
3.5 Direito à paternidade e maternidade.....	14
3.6 O direito à desconexão e as consequências da não desconexão.....	17
3.7 O consumo de psicofármacos em Portugal.....	19
3.8 A produtividade em Portugal e na Europa.....	21
3.9 Assédio moral versus direito à desconexão.....	24
IV. Opções Metodológicas.....	25
4.1 Guião de Entrevistas.....	25
4.2 Método de recolha de dados.....	26
V. Análise das Entrevistas e Discussão dos Resultados.....	27
5.1 Análise de entrevistas.....	27
VI. Conclusões, limitações e sugestões para futura investigação.....	33
6.1 Conclusões.....	33
6.2 Limitações.....	34
6.3 Sugestões para futuras investigações.....	34
VII. Referências bibliográficas.....	36
VIII. Anexos.....	40

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Análise de dados de Entrevistas.

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Estudo baseado na análise de Dados Documentais.**

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Estudo baseado na análise de Dados Documentais.



Mestrado em
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado
Dissertação

Gestão de Saída Nos Despedimentos Coletivos

Instituto Superior de Economia e Gestão
(ISEG)

Cláudio Filipe Dias De Sousa

Orientação:

Professor Doutor António Garcia Pereira

Novembro - 2020

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?

- Estudo baseado na análise de Dados Documentais.



Mestrado em
Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado
Dissertação

Gestão de Saída Nos Despedimentos Coletivos

Instituto Superior de Economia e Gestão
(ISEG)

Cláudio Filipe Dias De Sousa

Orientação:

Professor Doutor António Garcia Pereira

Novembro - 2020

Índice

Capítulo 1	1
1. Introdução	1
Capítulo 2	2
2. Revisão da Literatura	2
2.1 O Despedimento Coletivo	2
2.1.1 O Conceito	2
2.1.2 O Formalismo	5
2.1.3 Comunicação do Despedimento Coletivo	5
2.1.4 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo	8
2.1.5 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral	11
Capítulo 3	16
3. Estudo e Análise Documental	16
3.1 A Estrutura do Emprego e o Despedimento Coletivo	16
3.2 Segmentação do Mercado de Trabalho e o Despedimento Coletivo	17
3.3 Informação e Negociação em Caso de Despedimento Coletivo e a Importância da Negociação Coletiva	20
3.4 Intervenção do Ministério Responsável pela Área Laboral	26
3.4.1 O Papel da Autoridade para as Condições do Trabalho	26
3.4.2 A Importância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	27
Capítulo 4	29
4. Conclusões	29
4.1 – Limitações e Condicionamentos	29
4.1.1 – Dos Números	29
4.1.2 – Os Despedimentos Coletivos e as Revogações por Mútuo Acordo	30
4.2 – Soluções Propostas	30
4.2.1 - Soluções Propostas No Âmbito da Comunicação do Despedimento Coletivo	30
4.2.2 – Soluções Propostas em Sede de Informação e Negociação Em Caso de Despedimento Coletivo	31
4.2.3 Soluções Propostas na Intervenção da ACT e da CITE	32
4.3 – Conclusões	33
Referências Bibliográficas	35

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Revisão (sistemática) de Literatura.**

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Revisão (sistemática) de Literatura.



MASTER IN
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

MASTER'S FINAL WORK
DISSERTATION

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE
EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL CHANGE:
RESEARCHING THE LEADER AND THE FOLLOWER
PERSPECTIVES

CAIO NERES FERNANDES

DECEMBER 2020

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?
- Revisão (sistemática) de Literatura.



MASTER IN
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

MASTER'S FINAL WORK
DISSERTATION

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE
EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL CHANGE:
RESEARCHING THE LEADER AND THE FOLLOWER
PERSPECTIVES

CAIO NERES FERNANDES

DECEMBER 2020

- **Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?**
- **Meta-Análise.**

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?



MESTRADO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

“OS FATORES MOTIVACIONAIS PARA A TRANSFERÊNCIA DA
FORMAÇÃO DIFEREM ENTRE CULTURAS - META-ANÁLISE”

ANA RITA MESQUITA RAINHO INÁCIO

- Meta-Análise.

- Que tipo de trabalho pode satisfazer este objectivo?

- Meta-Análise.



MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

“OS FATORES MOTIVACIONAIS PARA A TRANSFERÊNCIA DA
FORMAÇÃO DIFEREM ENTRE CULTURAS - META-ANÁLISE”

ANA RITA MESQUITA RAINHO INÁCIO

Índice

I – Introdução.....	1
II – Revisão Literária	3
III – Metodologia.....	14
IV – Estudo Empírico.....	16
Apresentação do Estudo	16
Análise de Dados.....	16
Discussão.....	19
V – Conclusão.....	24
Limitações e sugestão de estudo futuro	28
Bibliografia	29
Anexos	38

TFM: Dissertação

- **Estrutura Típica:**
 - **Capítulo 1: Introdução**
 - **Capítulo 2: Revisão de Literatura**
 - **Capítulo 3: Metodologia e Dados**
 - **Capítulo 4: Análise de Resultados**
 - **Capítulo 5: Conclusões, Contributos, Limitações e Investigação Futura**

TFM: Trabalho de Projecto

- **Estrutura Típica:**
 - **Capítulo 1: Introdução**
 - **Capítulo 2: Revisão de Literatura**
 - **Capítulo 3: Metodologia e Dados**
 - **Capítulo 4: Análise de Resultados**
 - **Capítulo 5: Conclusões, Contributos, Limitações e Investigação Futura**

TFM: Trabalho de Projecto

- **Estrutura Típica:**

- **Capítulo 1: Introdução**
- **Capítulo 2: Revisão de Literatura**
- **Capítulo 3: Metodologia e Dados**
- **Capítulo 4: Análise de Resultados**
- **Capítulo 5: Conclusões, Contributos, Limitações e Investigação Futura**

NOTA IMPORTANTE:

Ao contrário da Dissertação, onde é esperada uma análise aprofundada da literatura existente...

... no caso de Trabalho de Projecto espera-se:

- **uma análise mais profunda da abordagem metodológica a usar;**
- **uma cuidada análise de dados recolhidos com vista a oferecer soluções para o problema organizacional identificado.**

É também necessário fazer uma revisão de literatura que proporcione elementos de enquadramento teórico e de justificação metodológica.

TFM: Relatório de Estágio

- **Estrutura Típica:**
 - **Capítulo 1: Introdução**
 - **Capítulo 2: Quadro Teórico**
 - **Capítulo 3: Metodologia**
 - **Capítulo 4: Descrição das funções exercidas e tarefas efetuadas**
 - **Capítulo 5: Discussão da articulação entre o processo de formação curricular e a aplicação dos conhecimentos adquiridos**

TFM: Formato de apresentação e dimensão

- **Dimensão máxima:**

- **Excluindo Anexos, Índices e Referências Bibliográficas: 35 páginas / 10 000 palavras.**
- **Incluindo Anexos: 50 páginas / 10 000 palavras**

- **Referências Bibliográficas**

- **O sistema de referenciação bibliográfica usado no ISEG é o 'Harvard'.**
- **É recomendada a utilização do Mendeley para fazer a referenciação bibliográfica.**

TFM: Formato de apresentação e dimensão

- **Para melhor conhecer as regras de formação do TFM, consultar:**
 - **‘REGRAS PARA APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS ESCRITOS NO ISEG/UTL’, disponível em <https://tinyurl.com/regrasformatacaoISEG>**

ACTIVIDADE: #4

QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique o tópico em que gostaria de fazer o seu TFM.

Se não sabe, responda 'Não Sei'.

ONDE: <https://www.menti.com/alr7a4ksiggp>

QUANTO TEMPO: 1 Minuto

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 47 46 93 4



ACTIVIDADE: #4

QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: Indique o tópico em que gostaria de fazer o seu TFM.

Se não sabe, responda 'Não Sei'.

ONDE: <https://www.menti.com/alr7a4ksiggp>

QUANTO TEMPO: 1 Minuto

Acede a
www.menti.com



Introduzir: 47 46 93 4



1:00

TAREFA: AULA 2



QUEM: Trabalho Individual

O QUÊ: PPT cobrindo os seguintes pontos:

- Tipo de TFM
- Tópico do TFM
- Lista de (até) 5 TFMs sobre o tópico de interesse
- 2 potenciais supervisores / empresas (se for relatório de estágio)

ONDE: Ms-Teams

QUANDO: Até 23:59 do dia anterior à aula