

Aviso: [2024-11-08 18:33] este documento é uma impressão do portal Ciência-IUL e foi gerado na data indicada. O documento tem um propósito meramente informativo e representa a informação contida no portal Ciência-IUL nessa data.

Andrea Maria Flores Oliveira Fontes

Professora Auxiliar Convidada

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (IBS)

Investigadora Integrada

BRU-Iscte - Business Research Unit (IBS)

[Grupo de Comportamento Organizacional e Recursos Humanos]



Contactos

E-mail

Andrea_Fontes@iscte-iul.pt

Gabinete

D4.06

Currículo

Andrea Fontes é professora convidada, psicóloga, coach e consultora de Recursos Humanos. Ela possui duas licenciaturas, respectivamente nas áreas de Organização e Gestão de Empresas e Psicologia, um Mestrado em Psicologia, Aconselhamento e Psicoterapia e doutorada em Psicologia Organizacional pelo ISCTE. Possui 20 anos de experiência em empresas multinacionais, em diversas áreas, desde Marketing & Vendas até Pesquisa do Mercado e Recursos Humanos.

As suas publicações em revistas científicas ou capítulos de livros têm sido principalmente na área do Coaching. Tem apresentado o seu trabalho de investigação em várias conferências nacionais e internacionais. Os seus interesses de pesquisa giram em torno de práticas de RH para o desenvolvimento e intervenções positivas no local de trabalho.

Qualificações Académicas

| Universidade/Instituição | Tipo | Curso | Período |
|-----------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------|---------|
| ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa | Doutoramento | Doutoramento em Psicologia | 2020 |
| Universidade Lusófona | Mestrado | Mestrado em Psicologia, Aconselhamento e Psicoterapia | 2008 |

| | | | |
|-----------------------|--------------|----------------------------------|------|
| Universidade Lusófona | Licenciatura | Psicologia | 2007 |
| ISCTE Business School | Licenciatura | Organização e Gestão de Empresas | 1998 |

Atividades Letivas

| Ano Letivo | Sem. | Nome da Unidade Curricular | Curso(s) | Coord |
|------------|------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 2024/2025 | 2º | Gestão de Recursos Humanos | Licenciatura em Gestão Industrial e Logística; Licenciatura em Finanças e Contabilidade; Licenciatura em Marketing; Licenciatura em Gestão e Engenharia Industrial; Licenciatura em Gestão de Marketing; Licenciatura em Gestão; | Não |
| 2024/2025 | 1º | Gestão dos Recursos Humanos | Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos; | Não |
| 2024/2025 | 1º | Recrutamento e Selecção | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2024/2025 | 1º | Desenho de Sistemas de Recompensa e Carreiras | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2023/2024 | 2º | Gestão de Recursos Humanos | Licenciatura em Gestão Industrial e Logística; Licenciatura em Finanças e Contabilidade; Licenciatura em Marketing; Licenciatura em Gestão e Engenharia Industrial; Licenciatura em Gestão de Marketing; Licenciatura em Gestão; | Não |
| 2023/2024 | 1º | Gestão dos Recursos Humanos | Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos; | Não |
| 2023/2024 | 1º | Recrutamento e Selecção | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2023/2024 | 1º | Desenho de Sistemas de Recompensa e Carreiras | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2022/2023 | 2º | Métricas de Recursos Humanos e Auditoria Interna | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional; | Não |
| 2022/2023 | 2º | Gestão de Recursos Humanos | Licenciatura em Gestão Industrial e Logística; Licenciatura em Finanças e Contabilidade; Licenciatura em Marketing; Licenciatura em Gestão e Engenharia Industrial; Licenciatura em Gestão de Marketing; Licenciatura em Gestão; | Não |
| 2022/2023 | 1º | Gestão dos Recursos Humanos | Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos; | Não |
| 2022/2023 | 1º | Recrutamento e Selecção | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |

| | | | | |
|-----------|----|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2022/2023 | 1º | Desenho de Sistemas de Recompensa e Carreiras | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2021/2022 | 2º | Métricas de Recursos Humanos e Auditoria Interna | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional; | Não |
| 2021/2022 | 2º | Gestão de Recursos Humanos | Licenciatura em Gestão Industrial e Logística; Licenciatura em Finanças e Contabilidade; Licenciatura em Marketing; Licenciatura em Gestão e Engenharia Industrial; Licenciatura em Gestão de Marketing; Licenciatura em Gestão; | Não |
| 2021/2022 | 1º | Recrutamento e Selecção | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2021/2022 | 1º | Desenho de Sistemas de Recompensa e Carreiras | Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos; | Não |
| 2020/2021 | 2º | Gestão de Recursos Humanos para Juristas | Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho; | Não |
| 2019/2020 | 2º | Gestão de Recursos Humanos | Licenciatura em Gestão Industrial e Logística; Licenciatura em Finanças e Contabilidade; Licenciatura em Marketing; Licenciatura em Gestão e Engenharia Industrial; Licenciatura em Gestão de Marketing; Licenciatura em Gestão; | Não |

Orientações

• Dissertações de Mestrado

- Em curso

| | Nome do Estudante | Título/Tópico | Língua | Estado | Instituição |
|---|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|-------------|
| 1 | Matilde Gomes Carvalho | O Efeito da Orientação de Carreira Proteana na Intenção de Turnover da Geração Z: O Papel de um Clima de Inovação e das Práticas Organizacionais de Gestão de Carreira | -- | Entregue | ISCTE-IUL |
| 2 | André Stuart Hill de Abreu | Preferências profissionais da Geração Z em Portugal | -- | Entregue | ISCTE-IUL |
| 3 | Carla Catarina Jardim Silva | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDES COMO COMPONENTE DO EMPLOYER BRANDING: O IMPACTO NO ENGAGEMENT E NA RETENÇÃO DAS DIFERENTES GERAÇÕES | -- | Em curso | ISCTE-IUL |
| 4 | Rita Alexandra Feliciano da Fonseca | Relevância de Estratégias de Retenção nas Organizações de TI | -- | Em curso | ISCTE-IUL |

- Terminadas

| | Nome do Estudante | Título/Tópico | Língua | Instituição | Ano de Conclusão |
|---|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------------|
| 1 | Rui Manuel Vicente Martins | Contributo do Íterim Management para a Gestão das Empresas | Português | ISCTE-IUL | 2024 |
| 2 | Marta Sofia Martinho Afonso | A influência do onboarding no desempenho dos novos colaboradores: e o efeito mediador da confirmação das expectativas e do engagement nessa relação | Português | ISCTE-IUL | 2023 |
| 3 | Beatriz da Costa Leandro | O impacto da satisfação com a comunicação na motivação e comportamentos dos colaboradores, num contexto de trabalho remoto ou híbrido | Inglês | ISCTE-IUL | 2023 |
| 4 | Miguel Alexandre Cadima Oliveira | Aprender é Essencial: Um Estudo sobre a Influência das Práticas de Gestão de Carreira na Retenção das Gerações mais Jovens | Inglês | ISCTE-IUL | 2022 |
| 5 | Ana Soraia Abreu Delgado | O impacto do coaching no enriquecimento trabalho-família: o papel da motivação intrínseca e da autoeficácia | Inglês | ISCTE-IUL | 2022 |
| 6 | Neuza Sofia Armez Silva | Relação entre Organização Aprendiz e Employee Engagement: o papel da Autonomia e da Missão em organizações com e sem fins lucrativos | Português | ISCTE-IUL | 2020 |

• Projetos Finais de Mestrado

- Terminadas

| | Nome do Estudante | Título/Tópico | Língua | Instituição | Ano de Conclusão |
|---|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------------|
| 1 | Carlos Miguel Pinto Santos | Turnover no Setor do Retalho: propostas de intervenção | Português | ISCTE-IUL | 2024 |
| 2 | Joana Ferreira Gomes | A relação entre Employer Branding, Atração e Retenção dos colaboradores de diferentes gerações: um novo serviço para a ARGO. | Inglês | ISCTE-IUL | 2023 |
| 3 | Carlos Miguel Pires Lopes | Projeto de qualificação do absentismo nas lojas Pingo Doce - Jerónimo Martins | Português | ISCTE-IUL | 2023 |

Total de Citações

| | |
|-----------------|----|
| Web of Science® | 32 |
| Scopus | 33 |

Publicações

• Revistas Científicas

- Artigo em revista científica

| | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Fontes, A., Pereira, C. R., Menezes, S., Soares, A., Almeida, P., Carvalho, G....Arriaga, P. (2024). Predictors of health-protective and helping behaviors during the Covid-19 pandemic: The role of social support and resilience. <i>Psychological Reports</i> . 127 (6), 2736-2761 - N.º de citações Web of Science®: 5 - N.º de citações Scopus: 5 - N.º de citações Google Scholar: 10 |
| 2 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2021). What changes with coaching? Investigating within-person changes in reflection, the predicting role of implicit person theory and the effects on perceived utility of coaching. <i>International Journal of Training and Development</i> . 25 (3), 316-340 - N.º de citações Web of Science®: 3 - N.º de citações Scopus: 4 - N.º de citações Google Scholar: 6 |
| 3 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2021). An Experimental Field Study on the Effects of Coaching: The Mediating Role of Psychological Capital. <i>Applied Psychology: An International Review</i> . 70 (2), 459-488 - N.º de citações Web of Science®: 20 - N.º de citações Scopus: 20 - N.º de citações Google Scholar: 52 |
| 4 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2019). Quo Vadis? A study of the state and development of coaching in Portugal . <i>International Journal of Training and Development</i> . 23 (4), 291-312 - N.º de citações Web of Science®: 4 - N.º de citações Scopus: 4 - N.º de citações Google Scholar: 5 |

• Livros e Capítulos de Livros

- Capítulo de livro

| | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Fontes, A. (2023). As Culturas pós pandemia. In <i>Desafios à Gestão de Pessoas</i> . (pp. 47-66). Lisboa: Editora D'Ideias. |
| 2 | Fontes, A. & Costa, C. G. (2020). Coaching for all – From Theory to Practice—in Search of Theoretical Approaches Leading to Informed Coaching Practices. In <i>MBA for Managers and Engineers</i> .: C. Machado & P. Davim. |
| 3 | Fontes, A. & Costa, C. G. (2020). Coaching for all – New approaches to future challenges. In Springer (Ed.), <i>MBA for Managers and Engineers</i> .: C. Machado & P. Davim . |
| 4 | Fontes, A. & Galindo, E. (2009). Serviços de Apoio. In <i>Edições Universitárias Lusófonas (Ed.), Manual para o Cidadão O que fazer em caso de Incêndio, Terramoto, Cheia, Tempestade ou Ataque terrorista</i> . Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas. |

• Conferências/Workshops e Comunicações

- Comunicação em evento científico

| | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Silva, V. H., Delgado, S. & Fontes, A. (2023). O impacto do coaching no enriquecimento trabalho-família: o |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | papel da motivação intrínseca e da autoeficácia. XVI Post Graduate Conference Management, Hospitality and Tourism. |
| 2 | Fontes, A. (2023). The future of Work after COVID-19: qualitative and quantitative analysis. EAWOP. |
| 3 | Fontes, A., Sílvia Luís, Fernandes-Jesus, M. & Rosa, M. (2022). COVID-19 RESHAPING PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOURS? THE INFLUENCE OF SOCIO-ECONOMIC VARIABLES. IAPS Conference. |
| 4 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2020). Writing exercises to increase coaching transfer: A qualitative study. IWP2020. |
| 5 | Fontes, A. (2019). The effects of coaching on individual outcomes: a mediation model by psychological capital. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). |
| 6 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2019). The effects of coaching on individual outcomes: a mediation model by psychological capital. XV Phd Meeting in Psychology Psychology and Well-being. |
| 7 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2018). Writing exercises between coaching sessions to support Psychological . 13th European Academy of Occupational Health Psychology Conference . |
| 8 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2018). Coaching as a tool for people development in organizational context: professionals identify demands and outcomes. IX Simpósio de Comportamento Organizacional. - N.º de citações Google Scholar: 1 |
| 9 | Fontes, A. (2018). O coaching em Portugal, relatado pelos profissionais: comparando psicólogos e não psicólogos. 4º Congresso Ordem dos Psicólogos Portugueses. |
| 10 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2018). Coaching in portugal: where it comes from and where it goes - a vision from the professionals. IV Simpósio Formação e Desenvolvimento Organizacional. |
| 11 | Fontes, A. (2017). The effects of coaching when provided to lower hierarchical levels in organizational context. XIII PhD Meeting in Social and Organizational PSYCHOLOGY Challenging the Past, Creating a Future. |
| 12 | Fontes, A. & Dello Russo, S. (2017). Quo vadis coaching in Portugal?. 10th Conference of the Iberoamerican Academy of Management (IAM). |

Projetos de Investigação

| Título do Projeto | Papel no Projeto | Parceiros | Período |
|-------------------|------------------|------------------------------------------|---------|
| resilient@uni | Investigadora | CIS-Iscte (H4A) - Líder, CIS-Iscte (CED) | 2023 |

Organização/Coordenação de Eventos

| Tipo de Organização/Coordenação | Título do Evento | Entidade Organizadora | Ano |
|---------------------------------|------------------|-----------------------|-----|
|---------------------------------|------------------|-----------------------|-----|

| | | | |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| Membro de comissão organizadora de evento científico | XIII Encontro de PhD em Psicologia Social e Organizacional Desafiando o Passado, Criando um Futuro | ISCTE-IUL | 2017 |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|