

**FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2019/2020**

Designação

Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.)

Maria Eduarda Duarte (Responsável)
Isabel Paredes
Vânia Sofia Carvalho

Creditação (ECTS)

6 ECTS

Funcionamento

Quartas-feiras (das 13 às 17H)

As aulas funcionam em regime teórico-prático, em blocos de quatro horas. A proporção da componente teórica e da componente prática de cada sessão, bem como a organização da mesma pode variar em função de cada tema.

Objetivos

Adquirir conhecimentos integrados (teóricos e aplicados) sobre Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Desenvolver uma versão geral da atuação do psicólogo em Recursos Humanos;

Adquirir e construir conhecimentos para compreender o contexto em que as pessoas realizam atualmente a sua atividade profissional;

Compreender o relevo do trabalho na vida das pessoas;

Reconhecer o impacto que a introdução das tecnologias e de novas práticas de trabalho têm no conteúdo das funções e nas exigências colocadas aos trabalhadores;

Identificar os temas emergentes em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações com impacto na Gestão dos Recursos Humanos;

Analisar o nível de satisfação dos trabalhadores e as suas repercussões para os próprios e para as organizações;

Distinguir diferentes variáveis organizacionais com valor preditivo na explicação da satisfação organizacional;

Descobrir os contributos da Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações em outros contextos;

Perspetivar a interação do desenvolvimento do indivíduo na organização;

Apresentar temas de investigação em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.

Competências a desenvolver

Compreender os contributos específicos da Psicologia dos Recursos Humanos, da Psicologia do Trabalho e da Psicologia das Organizações e a sua complementaridade para a intervenção nos diferentes contextos de emprego, empregabilidade e organizações;

Adquirir conhecimentos sobre temas de investigação e de intervenção em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.

Conteúdos programáticos

Apresentação da UC: objetivos, funcionamento, avaliação. Apresentação geral do programa.

Apresentação da secção: objetivos, unidades curriculares e funcionamento.

A Psicologia dos Recursos Humanos: das abordagens Tayloristas às perspetivas Etnometodológicas.

Psicologia dos Recursos Humanos: o indivíduo e a organização. O trabalho decente.

A evolução do conceito de trabalho. As origens e o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. O que faz um Psicólogo do Trabalho. As mudanças no mundo do trabalho e das organizações.

As tendências atuais no local de trabalho e suas consequências para a Psicologia do Trabalho e a Gestão de Recursos Humanos. Atuais formas de trabalhar: teletrabalho, equipas e organizações virtuais, tecnologias de colaboração, tecnologias avançadas de produção, realidade virtual e ergonomia. Utilização das TIC na avaliação e no desenvolvimento das pessoas nas organizações: avaliação psicológica e *assessment online*, testes multimédia.

O futuro do trabalho e da Psicologia do Trabalho. Temas atuais na investigação em Psicologia do Trabalho e na Gestão de Recursos Humanos: regimes alternativos de trabalho, E-trabalhadores, equilíbrio vida profissional-vida pessoal/familiar, papel dos empreendedores, alterações demográficas na força de trabalho, efeitos da imigração e da migração da força de trabalho, diversidade cultural e étnica, atitude face ao trabalho das gerações mais jovens.

A importância dada ao trabalho e o nível de satisfação dos trabalhadores em Portugal e na Europa.

Repercussões da satisfação no trabalho para os trabalhadores e para as organizações: o bem-estar, o desempenho, o desejo de permanência.

Variáveis do contexto organizacional com repercussões para a satisfação dos trabalhadores: excesso de trabalho, autonomia, ambiguidade e conflito de papel, apoio do chefe e dos colegas e incentivos.

Novos desafios para a satisfação dos trabalhadores: a insegurança de emprego, as equipas virtuais, a relação entre o trabalho e a família.

A Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações em diferentes contextos.

Bibliografia Geral

Arnold, J., Randall, R., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., & Cooper, C. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace* (5th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

Chambel, M. J. & Curral, L. (2008). *Psicologia organizacional. Da estrutura à cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.

Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (Eds.). (2017). *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3rd ed.). West Sussex, UK: Wiley Blackwell.

Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspetivas de desenvolvimento. *Psychologica (n.º especial)*, 549-557.

Duarte, M. E. (2014). As histórias que entrelaçam o indivíduo e a organização. *Revista Marketing Industrial*, 64, 36-43.

<p>Métodos de ensino</p> <p>Sessões presenciais de carácter teórico-expositivo (sem prejuízo da intervenção dos estudantes) para enquadramento e colocação/resolução de problemas.</p> <p>Sessões presenciais teórico-práticas (articulação entre aspetos conceptuais e componentes práticos).</p>
<p>Modalidades de Avaliação (Regime Geral de Avaliação e/ou Regime Final Alternativo)</p> <p>Existem duas modalidades de avaliação: (A) Regime Geral e (B) Regime Final Alternativo. Apenas os alunos abrangidos pela situação de regime especial (trabalhadores-estudantes, atletas de alta competição, Erasmus, etc.) poderão optar pela modalidade de Regime Final Alternativo. Estes alunos deverão inscrever-se, junto das docentes, até ao final do mês de outubro de 2019, numa das modalidades, ficando obrigados às regras que lhe são inerentes.</p>
<p>Elementos de Avaliação (Propostas de datas de avaliação, prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação)</p> <p>No Regime Geral Resposta a uma questão no final de cada módulo de quatro aulas, contribuindo cada uma para um terço da nota final. A resposta a cada pergunta deve ocupar no máximo uma página e meia da Folha de Exame.</p> <p>No Regime Final Alternativo Um exame (composto por três perguntas de resposta obrigatória) (100%) (a realizar na época de exames).</p>
<p>Regras relativas à melhoria de nota</p> <p>A melhoria de nota, tal como a realização da UC para os alunos do Regime Geral que não obtiverem a nota mínima na avaliação contínua, consiste na realização de um exame (três perguntas de resposta obrigatória, 60%) e de um trabalho individual (máximo 10 páginas, 40%) sobre um dos Temas da Unidade Curricular, ambos na 2.ª época de exames.</p>
<p>Exigências relativas à assiduidade</p> <p>Não se aplica</p>
<p>Língua de ensino</p> <p>Português</p> <p>Os Estudantes Erasmus poderão responder às questões de avaliação em inglês ou em espanhol.</p>
<p>Infrações disciplinares e sanções decorrentes</p> <p>De acordo com o Regulamento de Avaliação das Aprendizagens da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, consideram-se infrações disciplinares sujeitas a sanções disciplinares os seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos; Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar; Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações; Apresentar como seu o trabalho de outro; Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos; Interferir, alterar ou tentar alterar classificações; Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas; Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL; Falsificação de assinaturas nas folhas de presença nas aulas, em documentos relativos a elementos de avaliação, e

em qualquer documento oficial referente ao seu processo e estatuto académico.

As infrações disciplinares cometidas na realização de qualquer elemento de avaliação podem implicar a anulação do mesmo, devendo ser comunicadas ao Conselho Pedagógico, ou consoante a sua gravidade e reiteração, poderão traduzir-se em outras sanções, a definir pelo Reitor da Universidade de Lisboa.