

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2020/2021

Designação Comportamento Organizacional
Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Maria José Chambel (Responsável) Vânia Sofia Carvalho Afonso Carvalho
Creditação (ECTS) 6 ECTS
Funcionamento Sessões teóricas síncronas através da plataforma zoom; Sessões práticas presenciais em semanas alternadas das turmas 1 e 2
Objectivos Adquirir as competências necessárias à análise crítica e compreensão do comportamento das pessoas nas organizações nas quais desenvolvem a sua actividade profissional, destacando o seu papel de construção desta realidade, ao mesmo tempo que também é construído pelas políticas e práticas organizacionais.
Competências a desenvolver Distinguir diferentes atitudes dos empregados em contexto organizacional; Projectar organizações eficazes, promovendo a motivação e as atitudes favoráveis dos seus trabalhadores; Distinguir no desempenho a realização da tarefa e os comportamentos extra-papel, nomeadamente os comportamentos de cidadania organizacional; Explicar a relação entre a motivação, as atitudes e o desempenho dos trabalhadores; Compreender a importância das características do trabalho e das recompensas para explicar a motivação no trabalho; Distinguir a motivação intrínseca e extrínseca no contexto profissional e as suas repercussões para as atitudes dos trabalhadores; Definir a relação das pessoas com as organizações nas quais trabalham como relações de intercâmbio social e distinguir nessa relação a percepção de apoio e o contrato psicológico; Analisar as repercussões do trabalho contingente nas atitudes, na motivação e no contrato psicológico dos empregados.
Pré-Requisitos (Precedências) * Não aplicável
Conteúdos programáticos Analisa-se a diferença entre as atitudes mais estudadas em contexto organizacional, nomeadamente a satisfação e o compromisso. Em relação à satisfação discute-se a vantagem ou desvantagem de analisar esta atitude de forma geral face ao trabalho, ou de forma específica, em relação a aspetos concretos da situação de trabalho. Para o compromisso com a organização, diferencia-se o afetivo, o de continuidade e o normativo. Discute-se a relação entre as atitudes em contexto de trabalho e os comportamentos dos indivíduos nesse mesmo contexto, nomeadamente, o desempenho. Distingue-se o desempenho das tarefas e os comportamentos extra-papel, salientando-se a sua importância para a eficácia das organizações atuais. Destaca-se as vantagens de se procederem a análises multi-nível no contexto organizacional, para avaliar estas relações entre atitudes e comportamentos no contexto organizacional. Define-se a importância da motivação para explicar as atitudes e os comportamentos dos empregados. Analisa-se a

diferença entre a motivação extrínseca e intrínseca e a sua conceção em continuum na Teoria da Auto-determinação. Reflete-se sobre a polémica relação entre as recompensas intrínsecas e extrínsecas para promover a motivação dos trabalhadores, analisando a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores.

Analisa-se as diferentes características do trabalho que têm relevo para explicar a motivação dos trabalhadores e o papel do desenho do trabalho para a promover em contexto laboral. Destaca-se a importância do *trabalho relacional* nas funções de serviço ao outro.

Analisa-se a relação entre o empregado e a organização como relações de intercâmbio social enquadradas na teoria da troca social e na norma da reciprocidade. O conceito de contrato psicológico como uma das principais teorias contemporâneas que procura explicar as relações que se estabelecem entre o indivíduo e a organização na qual trabalha. Destaca-se a diferença entre o conceito de contrato psicológico e a perceção de suporte organizacional. Distingue-se a perceção de rutura e o sentimento de violação do contrato psicológico e discute-se o processo que os desencadeia.

Discute-se a diversidade de contratos de trabalho formais atualmente praticados pelas organizações e as repercussões destas decisões para as atitudes, a motivação e as relações de emprego desenvolvidas entre o indivíduo e a organização na qual trabalha.

Bibliografia

Chambel, M.J. (Ed.) (2011). *Novos desafios para a gestão de recursos humanos: O caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa: RH Editora.

Chambel, M.J. (2013). Contrato psicológico e comportamentos de cidadania organizacional. In S. Gonçalves (Ed.), *Psicologia Organizacional: Conceitos e práticas* (cap. 6, pp. 119-140). Porto: Lidel.

Deci, E.L., Olafsen, A.H. & Ryan, R. M, (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.

Meyer, J.P., Stanley, L.J., & Parfyonova, N.M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implications of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, cause and consequences*. London: Sage.

Métodos de ensino

Os objectivos pedagógicos e de aprendizagem de cada uma das sessões implicam a participação ativa dos estudantes. De acordo com este princípio, cada uma das sessões os estudantes serão convidados a participar em diferentes atividades práticas. Por outro lado, os conteúdos serão sempre apresentados a partir de um debate entre o docente e os estudantes, o qual pressupõe a preparação prévia dos estudantes, através da leitura da bibliografia específica antes da sessão. É com base nesta preparação que o docente incentiva o debate com os estudantes, colocando questões que julga pertinentes em cada tema.

Modalidades de Avaliação (Regime Geral de Avaliação e/ou Regime Final Alternativo)

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 do docente, **até ao final do mês de Outubro**, numa das modalidades, ficando obrigados às regras que lhe são inerentes.

Elementos de Avaliação (Propostas de datas de avaliação, prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação)

O **Regime Geral** é composto por três elementos: 1) Dois relatórios, realizados em grupo, sobre dois dos três debates realizados com a participação de profissionais de empresas, os quais ocorrerão em aulas teóricas. Estes trabalhos contribuem para 30% da avaliação do estudante.

2) Quatro trabalhos de aplicação prática realizados nas aulas práticas, contribuindo no total para 20% da nota do estudante.

3) O último elemento de avaliação corresponde a um trabalho escrito realizado individualmente, o qual deve ser entregue até dia 6 de janeiro de 2021 por e-mail. Este trabalho deve ter no máximo 10 pp (s/ bibliografia), na qual o estudante refletirá sobre um dos temas teóricos abordados na disciplina. Esta trabalho contribui para 50% da avaliação do estudante a esta unidade curricular.

O **Regime Final Alternativo** é composto por um elemento de avaliação que consiste num exame final escrito,

individual, a realizar na época de exames.
Regras relativas à melhoria de nota Em ambos os regimes a melhoria de nota assim como a realização da UC pelos estudantes do Regime Geral que não tenham obtido a classificação mínima durante a avaliação contínua, pode ocorrer através da realização de um exame final escrito na 2ª época.
Exigências relativas à assiduidade * Não aplicável
Regras específicas relativas aos estudantes considerados em situação de exceção (estudantes-trabalhadores, atletas de alta competição, alunos dirigentes associativos, alunos militares, pais e mães estudantes, alunos com necessidades educativas especiais) * Condições do Regime Geral Alternativo
Língua de ensino Português. Os estudantes Erasmus podem realizar os trabalhos escritos em língua inglesa.
Infrações disciplinares e sanções decorrentes 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: a) Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos; b) Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar; c) Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações; d) Apresentar como seu o trabalho de outro; e) Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos; f) Interferir, alterar ou tentar alterar classificações; g) Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas; h) Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL; i) 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.

* No caso de se aplicar