



## FICHA DE UNIDADE CURRICULAR 2021/2022

### Ciclo de Estudos - Licenciatura em Psicologia

<b>Designação</b> Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações.
<b>Docente (s)</b> (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Maria José Chambel (Responsável) Manuel Rafael Afonso Carvalho
<b>Creditação (ECTS)</b> 6
<b>Funcionamento</b> As aulas funcionam em regime teórico-prático, em blocos de 2h+2h. 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.
<b>Objetivos</b> 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.

### **Pré-Requisitos (Precedências) \***

### **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 atuais.  
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**

Arnold, J., Randall, R., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., & Cooper, C. (2010). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5<sup>th</sup> ed.). Pearson Education Limited.  
Chambel, M. J. & Curral, L. (2008). *Psicologia organizacional. Da estrutura à cultura*. Livros Horizonte.  
Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (Eds.). (2017). *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3<sup>rd</sup> ed.). Wiley Blackwell.  
Duarte, M. E. (2014). As histórias que entrelaçam o indivíduo e a organização. *Revista Marketing Industrial*, 64, 36-43.

### **Métodos de ensino**

Sessões presenciais de carácter teórico-expositivo (sem prejuízo da intervenção dos estudantes) para enquadramento e



colocação/resolução de problemas.

Sessões presenciais teórico-práticas (articulação entre aspetos conceptuais e componentes práticos).

### **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 das docentes, até ao final do mês de outubro de 2021, numa das modalidades, ficando obrigados às regras que lhe são inerentes.

NOTA: Estas modalidades de avaliação podem ser alteradas e serem aplicadas às avaliações em suporte eletrónico, por razões de saúde pública.

### **Elementos de Avaliação** (Prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação, requisitos para aprovação na UC, nomeadamente, a classificação exigida em cada elemento de avaliação)

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

No Regime Geral Resposta individual a uma questão em sala de aula 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.

No Regime Final Alternativo Um exame (composto por três perguntas de resposta obrigatória) (100%) (a realizar na época de exames).

NOTA: Estas modalidades de avaliação podem ser alteradas e serem aplicadas às avaliações em suporte eletrónico, por razões de saúde pública

### **Regras relativas à melhoria de nota**

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.

### **Regras relativas a alunos repetentes\***

### **Exigências relativas à assiduidade e pontualidade**

Não se aplicam.

**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) \*

### **Língua de Ensino**



Os Estudantes Erasmus poderão responder às questões de avaliação em inglês ou em espanhol.

### **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