



FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2023/2024

Ciclo de Estudos Mestrado Psicologia dos recursos Humanos do Trabalho e das Organizações

| |
|---|
| Designação Relações no Trabalho e Motivação |
| Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Maria José Chambel (Responsável) Luís Curral Afonso Carvalho |
| Creditação (ECTS) 6 |
| Funcionamento 3 horas teórico-práticas semanais |
| Objetivos <ol style="list-style-type: none">1. Analisar e compreender as atitudes nas organizações, destacando o seu papel na explicação do comportamento.2. Compreender o relevo da motivação para explicar as atitudes e o comportamento nas organizações.3. Analisar o papel das características do trabalho, das relações de emprego equilibradas pelo estabelecimento de uma perceção de suporte organizacional e pela construção do contrato psicológico para explicar a motivação, as atitudes e os comportamentos nas organizações.4. Desenhar o diagnóstico das atitudes, da motivação, da natureza do trabalho e do contrato psicológico num contexto organizacional e saber adequá-lo em função das suas especificidades.5. Saber selecionar estratégias e ações de intervenção em função do diagnóstico. |
| Competências a desenvolver <p>Análise das atitudes em contexto laboral e sua importância na explicação do comportamento.</p> <p>Desenhar postos de trabalho promotores da motivação no trabalho.</p> <p>Análise das relações de trabalho e das suas consequências para as atitudes dos trabalhadores.</p> <p>Realizar o diagnóstico das atitudes, da motivação, das características do trabalho e do contrato psicológico em contexto organizacional e redigir o respetivo relatório.</p> |
| Pré-Requisitos (Precedências) * |



NA

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 Autodeterminação. 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. 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. (2014). Contrato psicológico e comportamentos de cidadania organizacional. In S. Gonçalves (Ed.), *Psicologia Organizacional: Conceitos e práticas* (cap. 6, pp. 151-172). Pactor.

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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>



Kurtessis, J.N., et al. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Parker, S.K. (2014). Beyond Motivation: Job and Work Design for Development, Health, Ambidexterity, and More. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>

Métodos de ensino

Os objetivos pedagógicos e de aprendizagem implicam a participação ativa dos estudantes nas sessões presenciais. Deste modo, destaca-se a utilização de uma metodologia por projeto: os estudantes organizados em grupo (3-5 elementos) recebem a Descrição Geral de uma Organização e são convidados ao longo do semestre a planearem o diagnóstico dos diferentes aspetos abordados na UC; posteriormente, em função de hipotéticos resultados fornecidos pelos docentes, os estudantes elaboram um relatório com propostas de atuação em função desses resultados.

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

Esta UC tem apenas o Regime Geral de Avaliação.

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: 1) Desenho do diagnóstico realizado em grupo em relação às a) atitudes e CCOs, b) às motivações, c) ao desenho do trabalho, d) ao contrato psicológico, sendo cada um entregue no decurso do semestre, contribuindo para 20% da nota (5% cada um); 2) Relatório realizado em grupo, no qual é apresentada uma estratégia de intervenção em função dos resultados apresentados pelos docentes, sendo entregue no 1º dia da data de exames (1ª época), contribuindo para 40% da nota; 3) Apresentação de um texto, realizada em grupo e combinada na primeira sessão (10% da nota); 4) Frequência realizada individualmente no último dia de aulas, que contribui para 30% da nota.

Regras relativas à melhoria de nota

A melhoria de nota só pode ser realizada pelos alunos que tenham sido avaliados nos elementos 1), 2) e 3) desta UC e através de um exame sobre todos os conteúdos, na 2ª época (100% da classificação). Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

Regras relativas a alunos repetentes*



NA

Exigências relativas à assiduidade e pontualidade

NA

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

Português.

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