

**Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional**

Licenciatura, 1º Ciclo

Plano: Despacho nº 1887/2016 - 05/02/2016

**Ficha da Unidade Curricular: História e Teorias da Gestão de Recursos Humanos**

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:60.0; OT:15.0;

Ano | Semestre: 1 | S2

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964011

Área Científica: Recursos Humanos

**Docente Responsável**

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

Professor Adjunto

**Docente(s)**

Maria Alexandra Falcão Bento Baptista Vilhena de Carvalho

Professor Adjunto

**Objetivos de Aprendizagem**

Os alunos devem ficar aptos a compreender a história e a evolução das teorias da Gestão de Recursos Humanos, de modo a ficarem dotados de uma base de conhecimentos sólida sobre a problemática das organizações, sua definição e objetivos organizacionais.

ODS: 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis

**Conteúdos Programáticos**

I - Introdução. 1.1 A Organização e os seus diferentes níveis. II - Abordagem às Diferentes Teorias Organizacionais. III - Estruturas Analíticas: Metáforas Organizacionais. IV - Estruturas Organizacionais. V - Desenho Organizacional. VI - Desafio das organizações contemporâneas. VII - Apresentação de "Estudos de Casos", de acordo com a teoria lecionada.

**Conteúdos Programáticos (detalhado)**

Cap. I - Introdução

1.1 - A Organização e os seus diferentes níveis:

1.1.1 - Missão, visão, valores e definição de objectivos organizacionais.

Cap. II - Abordagem das diferentes teorias organizacionais

2.1 - Teorias clássicas: Taylor e Fayol.

2.2 - Max Weber e a burocracia.

2.3 - Escola das Relações Humanas.

2.4 - Teoria Geral dos Sistemas e Abordagem Sócio-Técnica.

2.5 - Teorias Contingenciais.

2.6 - Abordagem Política das Organizações.

2.7 - Temáticas Emergentes.

Cap. III - Estruturas analíticas: metáforas organizacionais

3.1 - O conhecimento metafórico.

3.2 - Metáfora mecânica.

3.3 - Metáfora orgânica.

3.4 - Metáfora política.

3.5 - Metáfora cibernética ou a organização como cérebro.

3.6 - Metáfora cultural.

Cap. IV - Estruturas Organizacionais

4.1 - Estrutura funcional.

4.2 - Estrutura divisional.

4.3 - Estrutura matricial.

4.4 - Estrutura horizontal.

4.5 - Estrutura em rede.

Cap. V - Desenho Organizacional

5.1 - Mecânico/orgânico.

5.2 - Elementos comuns das organizações.

5.3 - Configurações organizacionais.

Cap. VI - Desafio das organizações contemporâneas

6.1 - Produtividade.

6.2 - Melhoria contínua.

6.3 - Organização aprendente (learning organization).

Cap. VII - Apresentação de Estudo de Casos, de acordo com a teoria lecionada.

### **Metodologias de avaliação**

Avaliação contínua: teste final escrito (60%) e apresentação oral de um trabalho (40%), com nota mínima de 50% da nota máxima em cada componente. Exame: teste final escrito.

### **Software utilizado em aula**

Não aplicável.

### **Estágio**

Não aplicável.

### **Bibliografia recomendada**

- Ferreira, J. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. 1.<sup>a</sup>, McGraw-Hill. Lisboa
- Bilhim, J. (2005). *Teoria Organizacional. Estruturas e Pessoas*. 1.<sup>a</sup>, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa
- Meirinhos, V. e Vaz, E. (2010). *Recursos Humanos - Das Teorias às Boas Práticas*. 1.<sup>a</sup>, Editorial Novembro. Santo Tirso

### **Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos**

Como competências, o aluno deverá deter capacidades para compreender a existência de diferentes visões da organização, quer numa perspetiva histórica, quer da sua aplicabilidade em contextos reais; conhecer a função organização, entendendo os aspetos determinantes do desenho departamental, e as principais configurações organizacionais e a importância destas temáticas no aumento da eficácia organizacional; saber abordar alguns desafios das organizações contemporâneas, como sejam a produtividade, a "organização aprendente", a qualidade e a melhoria contínua.

### **Metodologias de ensino**

Aulas teóricas onde são expostos os conteúdos programáticos, complementadas por sessões práticas.

### **Coerência das metodologias de ensino com os objetivos**

O método de trabalho expositivo permite transmitir ao aluno a informação científica e técnica, necessária para a compreensão da evolução histórica e teórica da gestão de recursos humanos nas organizações. A interatividade é fundamental para manter a atenção do aluno e para o docente perceber como a mensagem está a ser recebida (feedback). A apresentação de trabalhos de grupo também permite uma melhor interação entre a teoria e a prática.

### **Língua de ensino**

Português

### **Pré-requisitos**

Não aplicável.

### **Programas Opcionais recomendados**

Não aplicável.

### **Observações**

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
  - 8 - Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;
  - 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;
- 

Docente responsável

**Alexandra  
Carvalho** Assinado de forma  
digital por  
Alexandra Carvalho

---

