

**TeSP - Gestão Comercial e Vendas**

Técnico Superior Profissional

Plano: Aviso nº 2367/2016 - 25/02/2016

**Ficha da Unidade Curricular: Liderança e Motivação**

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, T:15.0; PL:45.0;

Ano | Semestre: 2 | S1

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 600219

Área de educação e formação: Ciências sociais e do comportamento \*

**Docente Responsável**

Maria Fernanda Pires Aparício

Professor Adjunto

**Docente(s)**

Maria Fernanda Pires Aparício

Professor Adjunto

**Objetivos de Aprendizagem**

O aluno deverá ilustrar o modo como a gestão pode criar um contexto organizacional com consequências positivas para os empregados (motivação, desempenho, satisfação), e para a empresa (estrutura, comunicação, eficácia e mudança). Serão discutidas características individuais, de equipa e do contexto.

**Conteúdos Programáticos**

- I. Introdução.
- II. Cultura Organizacional.
- III. Diferenças individuais e comportamento no trabalho.
- IV. Motivação e satisfação no trabalho.
- V. Comportamento de grupo e equipas de trabalho.
- VI. Poder, o controlo e o conflito.
- VII. Incerteza da envolvente específica.
- VIII. Liderança.
- IX. Comunicação organizacional.

- X. Eficácia organizacional.
- XI. Mudança organizacional.
- XII. Estudos de caso

### **Conteúdos Programáticos (detalhado)**

#### I. Introdução.

1.1. Conceito teórico de organização. 1.2. As origens da administração. 1.3. A importância de estudar o comportamento organizacional. 1.4. Modos de considerar organizações. 1.5. Processos organizacionais, estrutura e conceção. 1.6. Eficácia nas organizações.

#### II. Cultura Organizacional.

2.1. Cultura organizacional. 2.2. socialização e cultura. 2.3. Caraterísticas da socialização eficaz. 2.4. Cultura organizacional e sistemas de valores sociais. 2.5. A socialização como estratégia de integração.

#### III. Diferenças individuais e comportamento no trabalho.

3.1. Bases para a compreensão do comportamento no trabalho. 3.2. Variáveis individuais.

#### IV. Motivação e satisfação no trabalho.

4.1. Avaliação da performance. 4.2. Teoria do reforço. 4.3. Modelo de recompensa individual. 4.4. Recompensa intrínseca. 4.5. Turnover e absentismo. 4.6.. Sistemas de recompensa.

#### V. Comportamento de grupo e equipas de trabalho.

5.1. A natureza dos grupos. 5.2. Tipos de grupos. 5.3. Etapas de desenvolvimento de grupos. 5.4. Caraterísticas dos grupos e equipas.

#### VI. Poder, o controlo e o conflito.

6.1. O poder e a autoridade nas organizações. 6.2. Estratégias de controlo. 6.3. Definição do conceito e tipos de conflito e estilo de abordagem.

#### VII. Incerteza da envolvente específica.

7.1. Conceito de envolvente. 7.2. O modo como a envolvente influencia as organizações.

#### VIII. Liderança.

8.1. conceito de liderança. 8.2. Liderança e a sua importância no desempenho das organizações. 8.3. Liderança e influencia. 8.4. O trabalho em equipa e a construção de relações interpessoais. 8.5. Tipos de liderança, estilos de comunicação interpessoal e gestão das emoções nas organizações.

#### IX. Comunicação organizacional.

9.1. A importância da comunicação e implicações para a gestão.

#### X. Eficácia organizacional.

10.1. Distinção entre eficácia e eficiência. 10.2. Quais as características das organizações eficazes.

#### XI. Mudança organizacional.

11.1. O que é a mudança organizacional. 11.2. Porque mudam as organizações, quando e como o fazem? 11.3. Porque falham os processos de mudança e quais as estratégias de que os gestores dispõem para vencer a resistência à mudança?

#### XII. Estudos de caso.

### **Metodologias de avaliação**

A avaliação contínua desta UC será através da realização de uma frequência (60%) e 1 trabalho

de grupo (40%). O sucesso da disciplina pressupõe a obtenção de 9.5 em cada um dos momentos de avaliação.

Os alunos que optem por não efetuar quaisquer dos trabalhos ou que tenham sido excluídos da avaliação contínua poderão efetuar o exame final (100% da nota).

### **Software utilizado em aula**

Não aplicável.

### **Estágio**

Não aplicável.

### **Bibliografia recomendada**

- Cunha, M. e Marques, C. (2002). *Comportamento organizacional e Gestão de Empresas* (Vol. 2ª).. D.Quixote. Lisboa
- Goleman, D. (2002). *Os Novos líderes: A inteligência emocional nas organizações* (Vol. 1).. Editora Gradiva. Lisboa
- Goleman, D. (2001). *Inteligência Emocional* (Vol. 1).. Temas e Debates. Lisboa
- Goleman, D. (2015). *Como ser um líder?* . Temas e Debates. Lisboa
- Jesuíno, J. e , . (1996). *Processos de liderança* . 4, Livros horizonte. Lisboa
- Tricker, B. (2009). *Corporate Governance: Principles, Policies, and Practices* . 1, Oxford. New York
- Pina e Cunha, M. e Rego, A. e Pereira Lopes, M. e Ceitil, M. (2015). *Organizações positivas* . 1, Edições Sílabo. Lisboa

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

Os conteúdos da UC permitem que o aluno atinja os objetivos pedagógicos.

### **Metodologias de ensino**

Serão utilizadas as seguintes metodologias de ensino-aprendizagem (MEA):

MEA1 - Expositivas, para apresentação dos quadros teóricos de referência.

MEA2 - Participativas, com análise e resolução de exercícios práticos.

MEA3 - Ativas, com realização de

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

A existência de diversas metodologias de ensino permite que o aluno atinja os objetivos.

### **Língua de ensino**

Português

### **Pré-requisitos**

Não aplicável.

### **Programas Opcionais recomendados**

### **Observações**

The Leadership Quarterly (revista de referência)

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 4 - Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
  - 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;
  - 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis;
- 

### **Docente responsável**

---