



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Instituto Superior de Economia e Gestão

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA

**MODELOS ORGANIZACIONAIS
E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

DOCENTE RESPONSÁVEL
PROF. DOUTORA SARA FALCÃO CASACA
sarafc@iseg.ulisboa.pt

2014/2015

OBJECTIVOS:

- Permitir a compreensão da inserção da GRH no contexto organizacional.
- Proporcionar a aquisição de conhecimentos acerca das principais características dos diversos modelos organizacionais e dos tipos de gestão de recursos humanos.
- Proporcionar uma compreensão das principais tendências de mudanças organizacionais e suas implicações nos recursos humanos.
- Fornecer instrumentos teórico-metodológicos necessários para atividades de investigação e intervenção.

PROGRAMA:

1. Introdução

- 1.1. Contexto socioeconómico e GRH
- 1.2. Alterações nas relações laborais e nos modelos de regulação do trabalho

2. Tendências de mudança organizacional

- 2.1. Do modelo burocrático-mecanicista aos novos modelos de organização
- 2.2. Novas formas de organização do trabalho
- 2.3. Reestruturação organizacional e configurações de recursos humanos

3. Tipos de gestão de recursos humanos

- 3.1. Tipo administrativo/Tipo desenvolvimentista e estratégico
- 3.2. Tipo *Hard/Soft*

4. Modelos organizacionais e gestão de recursos humanos: novos desafios

- 4.1. A promoção da igualdade de género
- 4.2. A articulação entre a esfera profissional e a vida familiar

Bibliografia Principal:

- Bailyn, L., & Harrington, M. (2004), "Redesigning work for work-family integration", *Community, Work & Family*, 7, pp: 197-208.
- Bernardes, Sónia e Casaca, Sara (2013), "Novas formas de organização do trabalho, qualidade de vida e articulação trabalho-família: Portugal no quadro da União Europeia" *Organizações e Trabalho*, 39/40: 27-40
- Caetano, António, Jorge Vala (org.), (2007), *Gestão de Recursos Humanos*, RH Ed. Lisboa, cap. 1 e 5. pp. 7- 30, e 121- 149.
- Casaca, Sara Falcão (2008), *Lean Production: Um Estudo de Caso* (Texto disponibilizado)..
- Casaca, Sara Falcão (2012), *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de Desigualdade*, Fundação Económicas/Almedina.
- Casaca, Sara Falcão (2012) - "Behind smiles and pleasantness: working in the interactive service sector in Portugal", *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 5(1): 56-71.
- Casaca, Sara Falcão (2013) "As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72: 31-52.
- Casaca, Sara Falcão (2014), "A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da responsabilidade social das empresas", Kovács, Ilona (coord), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Fundação Económicas/Almedina, pp: 355-380.
- Guest David (1987), "Human resource management and industrial relations", *Journal of Management Studies*, 24 (5): 503–521.
- Chagas Lopes, Margarida (1999), "A igualdade de oportunidades como estratégia empresarial", *Sociedade e Trabalho*, 6, pp: 17-22
- Kalleberg, Arne L. (2001), "Organizing flexibility: the flexible firm in a new century", *British Journal of Industrial Relations*, 39(4): 479-504.
- Karreman, D. et al. (2002), "The return of the machine bureaucracy", *International Journal of Management and Organization*, 32(2): 70-92.
- Kovács, Ilona, (2014) (coord), *Temas Atuais em Sociologia do Trabalho e da Empresa*, Almedina/Fundação Económicas.
- Kovács, Ilona e Casaca, Sara Falcão (2008) - "Labour segmentation and employment diversity in the ICT service sector in Portugal", *European Societies*, Routledge, Taylor & Francis Group, 10(3), pp: 429-451.
- Legge, Karen (2005), *Human Resource Management Rhetorics and Realities*, Palgarve, Macmillen. pp. 101-131; 175-208.
- Lepak, D. e Snell, S. (1999), "The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development", *Academy of Management Review*, 24(1): 31-48.
- Lewis, Suzane e Humbert, Laure (2010) "Discourse or reality?: "Work-life balance", flexible working policies and the gendered organization", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), pp.239 – 254.
- Lorenz, Edward e Valeyre, Antoine (2005), "Organizational innovation, human resource management and labour market structure: a comparison of the EU-15", *The Journal of Industrial Relations*, 47(4): 424-442.
- MacDermid, Shelley M. (2007), "Lessons from work-life research for developing human resources", *Advances in Developing Human Resources*, 9(4): 556-568.
- Perista, Heloísa; Guerreiro, Maria das Dores; Jesus, Clara; Moreno, Maria Luísa (2008); "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social - o projecto equal diálogo social e igualdade nas empresas", *ExAequo*, APEM, nº 18: 103-120.
- Vilaverde, M.; Ryan, G. e Soler, C. (2006), "Distributing HRM responsibilities: classification of organisations", *Personnel Review*, 35(6): 618-636.

Bibliografia Complementar:

- Abrahamsson, B., (1992), *The Logic of Organization*, Sage, London.
- Amblard, H.; Abramovici, N. B. et al., (1989), *Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa, Editorial Presença.
- Bailyn, L., Fletcher, J.K., e Kolb, D. (1997), “Unexpected connections: Considering employees' personal lives can revitalize your business”, *Sloan Management Review*, 38(4), 11-19.
- Batt, R., e Valcour, P.M. (2003), “Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover”, *Industrial Relations*, 42, pp: 189-220.
- Bilhim, João, A. de Faria (2001), *Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas*, UTL, ISCSP.
- Caetano, António, (2000), *Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*, Observatório do Emprego e Formação Profissional, Lisboa.
- Casaca, Sara Falcão (2005), “Flexibilidade, trabalho e emprego - ensaio de conceptualização”, *Working Paper SOCIUS*, nº 10/2005, ISEG-UTL. <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf>
- Casaca, Sara Falcão (2009), “Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho”, *Working Paper SOCIUS*, n.º4/2009 ISEG-UTL. http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_4_2009.ultima.versao.pdf
- Castells, Manuel (2002), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, Vol. I., *A Sociedade em Rede*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- Chagas Lopes, M. (2006), “O desenvolvimento dos Recursos Humanos em Portugal nos últimos 20 Anos”, In A. Romão (org.) *A Economia Portuguesa 20 Anos após a Adesão*, Coimbra, Almedina.
- CITE (2008), Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas.
- Clegg, Stewart (1998), *As Organizações Modernas*, Oeiras, Celta
- Gomes, J.F.S., Cunha, M.P., Rego, A. Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C.A. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa: Sílabo, caps 14 e 15.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à Competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Guerreiro, Maria das Dores e Pereira, Inês (2006) *Responsabilidade Social das empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio 'Igualdade é Qualidade'*. Lisboa: CITE.
- Kahnweiler, William M. (2008), “The work-life conundrum: will HRD become more involved?”, *Human Resource Development Quarterly*, 19(1): 75-83.
- Mintzberg, Henry. (1995), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*. Publicações Dom Quixote, Lisboa, pp: 329-493.
- Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2013), “Planos para a igualdade género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais”, *Sociedade e Trabalho*, 43-44-45, pp: 123-136.
- Morgan, Gareth (1986), *Image of Organization*, Sage Publications, London, capítulos 1-5.
- Peretti, J. M. (1997), *Recursos humanos*, Lisboa, Ed. Sílabo.
- Price, Alan (2007) *Human Recourse Management in a Buisness Context*, Thomson, 3th edition.
- Reich, Robert, (1993), *O Trabalho das Nações*, Lisboa, Quetzal Ed.
- Rapoport, Rhona; Bailyn, Lotte; Fletcher, Joyce K.; Pruitt, Bettye H. (2002), *Beyond Work-Family Balance – Advancing gender equity and workplace performance*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*, Prentice-Hall, New Jersey, 11th edition.
- Storey, John (2007), *Human Resource Management: A Critical Text*. Thomson Learning.

Revistas para consulta:

Academy of Management Journal
Administrative Science Quarterly

California Management Review
Harvard Business Review
Human Resource Management
Human Resource Management Review
Human Resource Planning
Industrial Relations
International Journal of Employment Studies
International Journal of Human Resource Management
Journal of Management Studies,
Management Decision
Organization Studies
Personnel Management
Personnel Review
Research in Personnel and Human Resources Journal
The Academy of Management Review
Work, Employment and Society

AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTOS

ÉPOCA NORMAL:

Na Época Normal, é possível optar entre avaliação ao longo das aulas e avaliação final.

1. Avaliação ao longo do semestre (ALS)

1.1. Participação regular nas aulas (debates, workshops) – 25%
(Ou Realização de uma ficha de leitura de dois artigos)

1.2. Prova escrita individual

(ponderação 75%).

Data prevista da prova escrita para a Época Normal (a agendar pelos Serviços Académicos).

Caso a classificação em ALS seja negativa, a prova é pontuada para 100% (avaliação final – ponto seguinte).

2. Avaliação final

Prova escrita individual (ponderação 100%).

Data prevista para a Época Normal (a agendar pelos Serviços Académicos).

ÉPOCA DE RECURSO

Têm acesso à época de recurso todos os alunos não aprovados na época normal ou que pretendam melhorar a nota obtida.

Prova escrita individual (100%).

Caso tenham efetuado avaliação ao longo do semestre e não tenham realizado a prova escrita individual (Época Normal), a classificação obtida é considerada nos moldes acima descritos (25% - ALS e 75% - Prova).

Data prevista para a Época de Recurso (a agendar pelos Serviços Académicos).

