

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR 2020/2021

Designação Psicologia do Trabalho
Docente (s) Isabel Paredes (Professora Auxiliar Convidada) (Responsável)
Creditação (ECTS) 6 ECTS
Funcionamento Horário e regime presencial ou <i>online</i> definidos casuisticamente de acordo com o Plano de Contingência em vigor.
Objetivos - Adquirir e construir conhecimentos para compreender, explicar e prever o comportamento e o desempenho das pessoas no trabalho, aplicando teorias e métodos provenientes da Psicologia; - Saber utilizar técnicas de análise do trabalho e das funções para conhecer, compreender e descrever o conteúdo e o contexto do trabalho e as exigências colocadas a quem o desempenha, de modo a possuir a informação necessária para resolver problemas e intervir em todas as áreas da gestão das pessoas nas organizações; - Adquirir atitudes favoráveis à atualização permanente dos conhecimentos sobre o trabalho e as profissões, e sobre o impacto que o conteúdo e o contexto em que o trabalho é realizado tem nos comportamentos, nas competências, no bem-estar e na motivação das pessoas que o realizam.
Competências a desenvolver - Conhecimentos e compreensão dos temas nucleares da Psicologia do Trabalho e do seu impacto e aplicação na Gestão dos Recursos Humanos nas Organizações; - Capacidades de aplicação prática de algumas das teorias e dos métodos de recolha de dados estudados; - Atitudes favoráveis à investigação e atualização nesta área; - Capacidade de comunicação escrita e oral, competências para entrevistar e capacidade de iniciativa (competências transferíveis).

Pré-Requisitos (Precedências) Não se aplica

Conteúdos programáticos

1. A análise do trabalho ou das funções. A descrição das atividades e a análise das exigências profissionais. Perfis de exigências/atributos e de competências. Diretórios de competências.
2. O planeamento/"design" das funções.
3. O planeamento/"design" e o uso das tecnologias de trabalho: a interação pessoa-máquina e pessoa-computador.
4. A avaliação/qualificação das funções.
5. A avaliação e gestão do desempenho. Sistemas e critérios.
6. Pessoas, organizações e economia.

Bibliografia

- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., ...Axtell, C. (2016). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (6th ed.). Harlow, UK: Pearson.
- Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (Eds.). (2017). *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3rd ed.). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2020). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management* (3rd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Peeters, M. C. W., De Jonge, J., & Taris T. W. (Eds.) (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Wilson, M. A., Bennett, Jr., W., Gibson, S. G., & Alliger, G. M. (Eds.). (2012). *The handbook of work analysis: Methods, systems, applications, and science of work measurement in organizations*. New York: Routledge.

Métodos de ensino

Método expositivo, análise e discussão de textos e de artigos, exercícios práticos individuais e de grupo, e trabalho de campo.

Modalidades de Avaliação

Existe apenas um regime geral de avaliação.

Elementos de Avaliação

A avaliação consiste em:

- Um trabalho prático individual (10 Páginas+Anexos): elaboração de uma descrição e análise de um posto de trabalho – Nota mínima: 10 valores, peso de 50% na classificação final. Datas limites de entrega: Época Normal – 8 de janeiro de 2021; Época de Recurso – 25 de janeiro de 2021; Época Especial – 3 de setembro de 2021.

- Uma frequência ou exame final escrito em que é permitida a consulta de qualquer fonte em suporte físico ou digital. Este elemento de avaliação pode realizar-se *online* ou presencialmente. No final do tempo concedido, os alunos têm de submeter o seu trabalho escrito no Moodle e este será analisado automaticamente pelo URKUND.

– Nota mínima: 10 valores, peso de 50% na classificação final. Frequência: no último dia de aulas (a aprovação na frequência dispensa o aluno do exame final). Exame: a realizar nas épocas de exames.

A participação nas aulas e a resposta às solicitações individuais e de grupo, como comentário de textos e apresentações orais, têm um peso valorizador na nota final atribuída.

Regras relativas à melhoria de nota

Repetição do trabalho prático e/ou do exame final.

Regras relativas a alunos repetentes

Os alunos repetentes terão de realizar os elementos de avaliação em que não obtiveram aprovação (nota mínima de 10 valores) ou não foram avaliados no ano letivo anterior.

Exigências relativas à assiduidade

Existe lista de presenças, mas não existe limite de faltas. A assiduidade é um elemento valorizador a considerar na atribuição da nota final.

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)

Existe apenas um regime geral de avaliação.

Língua de ensino

Português. Bibliografia maioritariamente em língua Inglesa.

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.