

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR  
2022/2023

Mestrado de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

<b>Designação</b> Análise do Trabalho e Gestão do Desempenho
<b>Docente (s) (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.)</b> Luís Curral (responsável) Maria Isabel Paredes Afonso Carvalho
<b>Creditação (ECTS)</b> 6
<b>Funcionamento</b> 3 horas semanais teórico práticas
<b>Objetivos</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Conhecer diversos métodos de análise do trabalho para descrever o conteúdo das funções e o contexto de trabalho, e elaborar perfis de exigências e de competências.</li><li>2. Conhecer as aplicações dos descritivos funcionais e dos perfis de exigências e de competências em diferentes contextos organizacionais.</li><li>3. Planear e realizar uma análise de um posto de trabalho, selecionando os métodos mais adequados a cada contexto e objetivo.</li><li>4. Compreender o conceito e os objetivos da avaliação do desempenho.</li><li>5. Identificar as dificuldades e as críticas à avaliação do desempenho, e quais as perspetivas atuais no sentido de as ultrapassar.</li><li>6. Ser capaz de redigir um descritivo funcional e um perfil de exigências da função.</li><li>7. Ser capaz de avaliar criticamente sistemas de avaliação e gestão do desempenho, e de aconselhar as organizações quanto às características de um sistema de gestão do desempenho eficaz.</li></ol>
<b>Competências a desenvolver</b> Analisar postos de trabalho e a necessidade de adaptar o seu formato à natureza do contexto. Elaborar um perfil de competências com base numa análise de posto de trabalho.



Compreender os objetivos da avaliação de desempenho e conhecer os diferentes métodos de a realizar.

Eleger um método de avaliação de desempenho de acordo com as características da organização.

Planear a implementação de um sistema de avaliação de desempenho.

### **Pré-Requisitos (Precedências) \***

#### **Conteúdos programáticos**

1. A análise do trabalho ou das funções. Perfis de exigências, de atributos e de competências. Diretórios de competências.
2. O planeamento ou design das funções. O planeamento/design e o uso das tecnologias de trabalho: a interação pessoa-máquina e pessoa-computador.
3. A avaliação ou qualificação das funções. Como estabelecer níveis salariais. Os fatores de qualificação de funções. Métodos de qualificação de funções. Etapas dos projetos de qualificação de funções.
4. Os diversos tipos de sistemas de agrupamento das profissões. Critérios de organização e utilizações. A rede de informação sobre as profissões.
5. A avaliação e gestão do desempenho. Objetivos, conceitos, sistemas e critérios.
6. Críticas, problemas e dificuldades na avaliação do desempenho. Tendências atuais. A importância do feedback e a perspetiva feedforward.
7. Diferença entre avaliação e gestão do desempenho. As características dos sistemas de gestão do desempenho eficazes.

#### **Bibliografia**

Armstrong, M. (2017). *Armstrong on reinventing performance management: Building a culture of continuous improvement*. Kogan Page.

Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). *Job and work analysis: Methods, research and applications for human resource management*. Sage Publications.

Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (Eds.). (2017). *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective (3<sup>rd</sup> ed.)*. John Wiley & Sons.

Peeters, M. C. W., De Jonge, J., & Taris T. W. (Eds.) (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester, 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*. Routledge.

#### **Métodos de ensino**

Sessões presenciais de carácter teórico-expositivo para enquadramento e colocação / resolução de problemas.

Sessões presenciais teórico-práticas (articulação entre aspetos conceptuais e componentes práticos).

Trabalho de campo numa organização para análise de um posto de trabalho.

Realização de trabalhos em grupo, escritos e orais.

### **Modalidades de Avaliação**

Existe apenas Regime Geral.

**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)

O Regime Geral é composto por dois elementos: (1) um trabalho prático individual de elaboração de uma análise de um posto de trabalho, a entregar na data do exame de 1ª época e contribui para 50% da nota na UC, nota mínima de 10 valores;

(2) duas frequências individuais escritas – uma a meio do semestre e outra no final, cada uma vale 25% da nota final, nota média mínima de 10 valores.

Os 2 elementos de avaliação são obrigatórios.

### **Regras relativas à melhoria de nota**

A melhoria de nota é realizada através de um exame sobre todos os conteúdos, na 2ª época de exame e que corresponde a 100% da classificação na UC. Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

### **Regras relativas a alunos repetentes\***

#### **Exigências relativas à assiduidade e pontualidade**

É obrigatória a frequência de pelo menos 75% das aulas dadas. O não cumprimento deste critério pode implicar a impossibilidade de realizar a Unidade Curricular.

**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