

	GUIA DE FUNCIONAMENTO DA UNIDADE CURRICULAR	MODELO PED.008.02
---	--	--------------------------

<i>Curso</i>	GESTÃO RECURSOS HUMANOS			<i>Ano letivo</i>	2018/2019		
<i>Unidade Curricular</i>	Avaliação Desempenho Gestão Carreiras			ECTS	7		
<i>Regime</i>	Obrigatório						
<i>Ano</i>	3º	<i>Semestre</i>	1º	<i>Horas de trabalho globais</i>			
<i>Docente (s)</i>	Maria José A. Pais Valente			<i>Total</i>	196	<i>Contacto</i>	60
<i>Coordenador área disciplinar</i>	Maria José A. Pais Valente						

GFUC cumprido

1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- A. Compreender a avaliação como instrumento de incentivo e de responsabilização do trabalho;
- B. Contextualizar os sistemas de avaliação, em termos organizacionais;
- C. Analisar criticamente os sistemas de avaliação, identificando fatores positivos e fatores negativos;
- D. Construir, simulando, um sistema de avaliação do desempenho.
- E. Perceber o impacto de uma carreira, ao nível da massa salarial e ao nível da produtividade.

2. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

1. Introdução

1.1. As componentes do desempenho humano em contexto organizacional.

1.2. Confiança, Reciprocidade e Estrutura institucional: paradoxo racionalidade económica /princípios comportamentais relacionais – *Gift Exchange Game*, *Ultimatum Game* e *Public Goods Game*

1.3. Teoria da Agência – Modelo agente-principal.

2. O processo de avaliação de desempenho

2.1. As diferentes estratégias de obtenção de informação sobre o desempenho

2.2. Os diferentes tipos de padrões de julgamento do desempenho

2.3. As fontes de erro no julgamento do desempenho

2.4. A conceção de sistemas de avaliação orientados para os objetivos Organizacionais

3. O feedback e a promoção do desempenho

3.1. O papel do feedback na promoção do desempenho

3.2. O feedback de fontes múltiplas

3.3. A teoria dos níveis de feedback

3.4. O desenho de sistemas de feedback eficazes

3.5. Plano de formação: *Coaching*

4. A avaliação de desempenho e as outras práticas de GRH

4.1. A avaliação de desempenho, a formação e o desenvolvimento de competências – *Learning Organizations*

4.2. A relação entre a avaliação de desempenho e a conceção de sistemas de recompensas

4.3. A relação entre a avaliação e o desempenho individual, grupal e organizacional

5. Sistemas de Avaliação de Desempenho: Administração Pública/Docentes/Polícias/Empresas.

6. Gestão de Carreiras

6.1. Perspetiva Tradicional versus Perspetiva “Nova”

6.2. Âncoras tradicionais da Carreira e Novas Ferramentas - *ICCS Intelligent-Career-Card-Selection*.

6.3. Plano de Carreira

3. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS COM OS OBJETIVOS DA UC

Objetivos⁽¹⁾	Conteúdos
A	1 - 4.2 - 4.3
B	4 - 2 - 3
C	2 - 3 - 4
D	2 - 3 - 4
E	5

(1) A concretização dos objetivos tem subjacente a completude do programa previsto para a UC. A tabela, tão só, estabelece uma relação de causalidade imediata.

4. BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL

Caetano, A. (2008). *Avaliação de desempenho: metáforas, conceitos e práticas*. Lisboa: RH Editora.

Deblieux, M. (2003). *Performance appraisal source book: A collection of practical samples*. Alexandria: Society for Human Resource Management

Holmstrom, B. e Milgrom, P. (1991). Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design. *Journal of Law, Economics and Organization*, 7: 24-52.

Laffont, J.-J. e Martimort, D.(2002). The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model. Princeton, Princeton University Press

Lazear, E.. e Gibbs, M. (2009). Personnel Economics in Praticce. Wiley (2º edition)

Murphy, K. and Cleveland, J. (1995). Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational And Goal-Based Perspectives. London: Sage.

Valente, M.J. (2012) Apontamentos de ADGC, edição atualizada.

5. METODOLOGIAS DE ENSINO (REGRAS DE AVALIAÇÃO)

Realização de:

- (1)** Teste de frequência e/ou teste de exame;
- (2)** Trabalhos práticos realizados na aula (**opcionais**);
- (3)** Trabalho sobre um sistema de avaliação do desempenho. (**obrigatório**)

A classificação relativa à avaliação final será a média aritmética de:

- (i)** 70% da classificação da frequência ou do exame + 30% da classificação média da avaliação dos trabalhos, caso o aluno tenha optado por os realizar;
- (ii)** Trabalho obrigatório sobre um sistema de avaliação do desempenho numa empresa selecionada pelo aluno.

O valor mínimo da classificação de qualquer das provas de avaliação será de **7,5** (sete, cinco) valores, para possibilitar a dispensa de exame e/ou a aprovação. A aprovação exige uma média aritmética das classificações obtidas em, (i) e (ii) maior ou igual a **9,5** valores.

Nota: A não realização de trabalhos práticos (opcionais) implica uma ponderação de 100% nas frequências e/ou exame.

6. DEMONSTRAÇÃO DA COERÊNCIA DAS METODOLOGIAS DE ENSINO COM OS OBJETIVOS DA UNIDADE CURRICULAR

Metodologia de Ensino ⁽¹⁾	Objetivo
Lição expositiva/Lição interativa	A - B - C - E - D
Pesquisa individual/Trabalho de grupo	D
Resolução de problemas/Estudo de casos	A - B - C - E

- (1) A ordem dos objetivos procura ilustrar a relevância da metodologia para a concretização do objetivo, numa perspetiva linear.

Data:

Coordenador área disciplinar:

Docente: