

PLANO DE ENSINO
Projeto Pedagógico: 2020

Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Disciplina: Gestão de Pessoas	Carga horária: 40 H/A	
Aulas/Semana: 02	Termo Letivo: 1	Modalidade: Híbrida

1. Ementa (sumário, resumo)

Teorias de gestão de pessoas, Políticas e práticas de gestão de pessoas nas empresas, Gestão de pessoas e relações de trabalho, Gestão Estratégica de RH, Áreas que compõem o RH, Responsabilidade Social. Projeto interdisciplinar.

2. Objetivos gerais

Esta disciplina está inserida no curso de Gestão de RH como elemento que contribui para o desenvolvimento das seguintes habilidades e competências dos gestores formados pela FASAR:

- Raciocinar de maneira lógica e abstrata;
- Interpretar gráficos e modelos matemáticos;
- Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);
- Selecionar e classificar informações;
- Assumir e delegar responsabilidades;
- Raciocinar de maneira crítica e ter iniciativa para propor soluções;
- Trabalhar em equipe;
- Gerenciar conhecimento;
- Atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;
- Atuar preventivamente em relação a problemas potenciais;
- Usar eficientemente as tecnologias;
- Analisar de forma crítica e analítica resultados, informações e situações considerando o contexto em que estes acontecem e suas relações de causa e efeito diante do ambiente organizacional;
- Transferir e generalizar conhecimentos aplicando-os no ambiente de trabalho e no seu campo de atuação profissional;
- Exercer em diferentes graus de complexidade o processo de tomada de decisão;
- Atuar criticamente sobre a esfera da produção sendo conhecedor de sua posição e função nesta área;
- Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender e abertura às mudanças, buscando sempre a educação continuada e agindo como um profissional empreendedor;
- Ser um profissional adaptável atuando em diferentes ambientes e modelos organizacionais;
- Ter consciência da importância da visão estratégica para a organização;
- Atuar como consultor em gestão, apresentar pareceres administrativos, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

3. Objetivos Específicos

Examinar / identificar os principais pressupostos teóricos das políticas e práticas de gestão de pessoas nas empresas. Conhecer as atividades e procedimentos das áreas que compõem o RH. Políticas de gestão de pessoas ontem e hoje e seus impactos. Analisar qual seria o gestor do amanhã.

4. Conteúdo Programático

Introdução a gestão de pessoas

- ✓ Conceitos
- ✓ Evolução histórica no Brasil da gestão de pessoas: fases evolutivas
- ✓ Evolução do perfil profissional do gestor de pessoas
- ✓ Teorias de gestão de pessoas
- ✓ Políticas e práticas de gestão de pessoas nas empresas
- ✓ Relações de trabalho

Área de gestão de pessoas

- ✓ Operacional
- ✓ Tático
- ✓ Estratégico

Gestão Estratégica de RH

- ✓ Modelos de planejamento de pessoas
- ✓ Etapas de elaboração do planejamento estratégico de RH
- ✓ Políticas de RH
- ✓ Fatores que intervêm no planejamento estratégico de RH
- ✓ Visão de competência
- ✓ Gestão por competências
- ✓ A noção de competência no trabalho
- ✓ A competência nos diferentes níveis organizacionais
- ✓ Áreas que compõem o RH

Responsabilidade Social.

Projeto interdisciplinar.

5. Metodologia do Ensino

Aulas expositivas. Estudos de casos. Trabalhos de pesquisa individual e em equipe. Exercícios individuais, em equipe e seminários. Uso da Internet. Análise de textos extraídos da web, jornais e revistas especializadas para debates e estudos dirigidos. Dinâmicas de grupo, oficinas e workshops.

6. Sistema de Avaliação

O sistema de avaliação obedece ao Plano de Avaliação Formal da instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta, basicamente, por quatro instrumentos: Nota da primeira **avaliação livre N₁** (0 a 2,0 pontos); **Nota da segunda avaliação livre N₂** (0 a 2,0 pontos); Nota de Observação N_o (0 a 1,0 ponto) e Avaliação Final (ou Prova Substitutiva) (0 a 5,0 pontos);.

A **Nota de Observação** é uma nota individual atribuída pelo professor ao aluno conforme observação de seu comportamento, participação, assiduidade, pontualidade, participação em sala de aula durante todo o período letivo, tanto em fatos do cotidiano escolar quanto em situações planejadas e vale, no máximo, 1,00 (um) ponto.

A **Avaliação Final** corresponde a uma prova escrita individual, a ser aplicada no final do período letivo **para cada disciplina**. Está prevista no Calendário Escolar da Faculdade e vale **no máximo 5,00 (cinco) pontos**

Na **Prova substitutiva N_s**, os discentes que não puderem comparecer ou desejarem substituir a nota da Avaliação Final N_p, poderão realizar a referida prova, a qual é aplicada no prazo estabelecido no calendário acadêmico da IES, caso a nota obtida na Prova Substitutiva seja inferior à nota da N_p prevalecerá a maior nota alcançada pelo estudante. O discente que por motivo de força maior e plenamente justificado

deixar de realizar avaliações N_1 ; N_2 na data agendada pelos docentes e no caso das N_P e N_S nas datas estabelecidas no calendário de provas institucional poderão requerer a **segunda chamada de prova**, requerimento esse que terá custo específico para o discente, sendo no máximo 2 requerimentos dessa modalidade por semestre. A Nota final é o resultado da soma entre as $N_1 + N_2 + N_0 + N_P$ ou N_S atribuídas pelo professor no decorrer do período letivo, o critério de avaliação é **somatório**, ou seja, a Nota Final do aluno no Semestre é o resultado da soma entre a Avaliação Livre e a Avaliação Final ou Prova Substitutiva, de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = N_1 + N_2 + N_0 + N_P \text{ ou } N_S$$

em que:

- N_F = Nota final do aluno no semestre;
- N_1 = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);
- N_2 = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);
- N_0 = Nota da Avaliação Livre (0 a 1,00 pontos);
- N_P = Nota da Avaliação Final (0 a 5,00 pontos);
- N_S = Nota da Prova Substitutiva (0 a 5,00 pontos).

O valor máximo de N_F é de **10,0 (dez)** pontos.

O Quadro I descreve os principais objetivos atribuídos a cada um dos tipos de avaliação.

Quadro I – Principais Objetivos e Formas de Avaliação

Avaliação		Objetivos Principais
Livre (somatório de 0,0 a 5,00 pontos)	Mensal (somatório de 0,0 a 4,00 pontos)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos alunos na disciplina; • Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados; • Estimular a criatividade do professor no processo de avaliação.
	Nota de Observação (0,0 a 1,00 ponto)	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto comportamental do aluno (habilidades e atitudes); • Estimular a participação do aluno desde o início até o final de cada aula; • Criar um ambiente que favoreça o processo ensino – aprendizagem.
Prova Final / Prova Substitutiva (0,0 a 5,00 pontos)		<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar a evolução do aspecto cognitivo do aluno; • Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo.

Se a nota final do semestre (N_F) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da disciplina, o aluno está **aprovado** na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for maior ou igual a 3,0 (três) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o aluno está **retido** por nota na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for inferior a 3,0 (três) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de N_F), o aluno está **reprovado** por falta na disciplina.

Recursos Técnico-Pedagógicos (Audio-visuais/Laboratórios/Internet/etc)

Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Uso de recursos da Internet. Lousa. Ambiente Virtual de aprendizagem.

Bibliografia Básica

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Editora Pearson
 KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Intersaberes
 KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes

REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL. Chapecó: UNOCHAPECÓ. Disponível em:
<http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/index>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

AGUIÑO, C. P. de. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes

DESSLER; Gary PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson

KUABARA, Paula Suemi Souza. **Estruturas e processos de recursos humanos**. Curitiba: Intersaberes

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes

VALERIANO, Dalton L. **Gerenciamento estratégico e administração por projetos**. São Paulo: Editora Pearson

GESTÃO E PLANEJAMENTO. Universidade Salvador - UNIFACS: Salvador. Disponível em:
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/index>. Acesso em 08 de maio de 2020.