

**PLANO DE ENSINO**  
**Projeto Pedagógico: 2020**

**Curso:** Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos

**Disciplina:** Avaliação de desempenho

**Carga horária:** 80 H/A

**Aulas/Semana:** 04

**Termo Letivo:** 4

**Modalidade:** Presencial

**1. Ementa (sumário, resumo)**

O comportamento humano nas empresas; motivação, percepção, feedback e valores. Cultura Organizacional. Aspectos que influenciam o desempenho. Gestão e Avaliação de Desempenho. Sistemas de Gestão e avaliação de Desempenho. Métodos atuais: Avaliação de desempenho baseada em resultados e Avaliação de desempenho baseada em Competências. Gestão de Desempenho

**2. Objetivos Gerais**

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

Raciocínio lógico e abstrato;

Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);

Domínio da expressão escrita e oral;

Assumir e delegar responsabilidades;

Selecionar e classificar informações;

Raciocínio crítico e iniciativa para propor soluções;

Postura ética na tomada de decisões;

Disposição para atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;

Consciência de responsabilidade social, ambiental e cidadania;

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;

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;

Atuar como consultor em gestão, apresentar pareceres e perícias, gerenciais, organizacionais, estratégicas e operacionais.

**3. Objetivos Específicos**

Integrar a avaliação do desempenho no processo de planejamento e gestão de uma organização pública; Otimizar o uso de avaliadores de desempenho e seu treinamento sobre avaliação de pessoas. Desenvolver modelos de entrevista de avaliação de desempenho.

**4. Conteúdo Programático**

**CONCEITOS, HISTÓRICO E EVOLUÇÃO**

O que é desempenho? O que é avaliação?

**OS PROCESSOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AS ORGANIZAÇÕES  
MÉTODOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Discutindo a questão dos métodos

**OS MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: FOCOS DE AVALIAÇÃO,  
OBJETIVOS DO PROCESSO E PRINCIPAIS INSTRUMENTOS**

Métodos e tipos de avaliação de desempenho

**ETAPAS E INSTRUMENTOS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Etapas do processo de avaliação

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPORTAMENTO HUMANO NAS  
ORGANIZAÇÕES**

**DESAFIOS ATUAIS**

Desafios para gestores

Mudanças pertinentes ao ambiente de trabalho

**CASOS E RESULTADOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**FEEDBACK**

**CULTURA ORGANIZACIONAL**

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Atividade de extensão**

**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  $N_1$**  (0 a 2,0 pontos); **Nota da segunda avaliação livre  $N_2$**  (0 a 2,0 pontos); Nota de Observação  $N_0$  (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:

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

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

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 (Audiovisuais/Laboratórios/Internet/etc)

Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Uso de recursos da Internet. Lousa. Visitas em organizações.

#### 7. Bibliografia Básica

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Editora Pearson

IZIDORO, Cleyton. **Avaliação de desempenho de empresas**. São Paulo: Editora Pearson

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. **Técnicas e métodos de avaliação de desempenho**. Curitiba: Intersaberes.

Perspectivas em Análise do Comportamento. Associação Paradigma - Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento: São Paulo. Disponível em: <https://www.revistaperspectivas.org/>. Acesso em 08 de maio de 2020.

### **8. Bibliografia Complementar**

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

SILVA, Altair José da. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal**. São Paulo: Editora Pearson

SILVA, Rosinda Angela da; FRANCO, Paulo Roberto. **Jogos de empresas: fundamentos para competir**. Curitiba: Intersaberes.

TAMAYO, Álvaro (org). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Editora Pearson

VASQUES, Enzo Fiorelli. **Técnicas de negociação e apresentação**. São Paulo: Editora Pearson

RAUSP: MANAGEMENT JOURNAL. São Paulo: USP. Disponível em: <http://rausp.usp.br/>. Acesso em 30 de maio de 2020.