

**PLANO DE ENSINO**  
**Projeto Pedagógico: 2008**

<b>Curso:</b> Administração
-----------------------------

<b>Disciplina:</b> Administração de Recursos Humanos II	<b>Turma:</b>
---	---------------

<b>Aulas/Semana:</b> 04	<b>Termo Letivo:</b> 5
-------------------------	------------------------

**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 Recursos Humanos. Áreas que compõe o RH. Responsabilidade Social.

**2. Objetivos Gerais**

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

- Atuar nos diferentes segmentos organizacionais (formação generalista);
- Assumir e delegar responsabilidades;
- Raciocinar de maneira crítica e ter iniciativa para propor soluções;
- Trabalhar em equipe;
- Ter postura ética;
- Atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;
- Atuar com consciência de responsabilidade ambiental, social e cidadania;
- Atuar preventivamente em relação a problemas potenciais;
- Gerir pelo exemplo;
- 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;

**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

### 1. Assistência Social

### 2. Benefícios

### 3. Relações Trabalhistas e Sindicais: estratégias e administração pelo RH, comissão de conciliação prévia

### 4. Segurança e Medicina do Trabalho: conceito, fatores envolvidos, administração

### 5. Cargos e Salários: análise, descrição, avaliação e classificação de cargos; conceitos e técnicas

### 6. Carreira: conceito gerenciamento

#### 6.1 - Avaliação do desempenho

##### 6.1.1 – Metodologia

##### 6.1.2 - Base conceitual

##### 6.1.3 - Tipos de carreira

##### 6.1.4 - Planejamento

### 7. Gestão por competências

#### 7.1 – Conceito

#### 7.2 - Levantamento e avaliação de competências

#### 7.3 - Core competências e competências essenciais

#### 7.4 - Talento e retenção destes

### 8. Tendências de Evolução da Administração Salarial

#### 8.1 - Modelo integrado de gestão de pessoas

#### 8.2 - Gestão de pessoas por estratégia de negócios

#### 8.3 - Processos de remuneração baseados no indivíduo

#### 8.4 - Remuneração variável

#### 8.5 - Remuneração indireta

#### 8.6 - Participação nos lucros e resultados

## 5. Metodologia do Ensino

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

## 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 dois instrumentos: **Avaliação Livre** e **Avaliação Final (ou Prova Substitutiva)**.

A **Avaliação Livre** é o resultado da soma entre as notas mensais atribuídas pelo professor no decorrer do período letivo (**Avaliação Mensal**) e a

**Nota de Observação**, conforme a equação abaixo:

$$N_L = N_1 + N_2 + N_3 + N_4 + N_5$$

A **Nota de Observação** é uma nota individual atribuída pelo professor ao aluno conforme observação de seu comportamento 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**

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
<b>Livre</b> (somatório de 0,0 a 5,00 pontos)	<b>Mensal</b> (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>
	<b>Nota de Observação</b> (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>
<b>Prova Final / Exame Substitutivo</b> (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>

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:

$$N_F = N_L + N_P \text{ (ou } N_S)$$

em que:

- $N_F$  = Nota final do aluno no semestre;
- $N_L$  = Nota da Avaliação Livre (0 a 5,00 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.

freqüência 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 freqüência 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 freqüência 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. Visitas em organizações.

#### **7. Bibliografia Básica**

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**, Ed. Atlas,  
REZENDE, Enio. **O livro das competências**, Ed. Qualitymark  
REZENDE, Enio. **Remuneração e carreira baseada em competências:**  
Salário deixa de ser problema para tornar-se solução , Ed. Qualitymark  
REZENDE, Enio. **Cargos, salários e carreira:** novos paradigmas conceituais e  
práticos, Summus Editorial.

#### **8. Bibliografia Complementar**

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: atlas, 1990.