



## Plano de Ensino para o Ano Letivo de 2020

| IDENTIFICAÇÃO  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
| Disciplina:<br>Gestão de Pessoas   |   | Código da Disciplina:<br>ADM461     |
| Course:<br>Development of Human Resources  |   |                                     |
| Materia:<br>La Gestión de Los Recursos Humanos   |   |                                     |
| Periodicidade: Semestral   | Carga horária total: 80   | Carga horária semanal: 04 - 00 - 00 |
| Curso/Habilitação/Ênfase:<br>Administração<br>Administração  | Série:<br>2<br>2  | Período:<br>Matutino<br>Noturno     |
| Professor Responsável:<br>Linduarte Vieira da Silva Filho  | Titulação - Graduação<br>Bacharel em Engenharia de Produção<br>Mecânica | Pós-Graduação<br>Mestre             |
| Professores:<br>Linduarte Vieira da Silva Filho  | Titulação - Graduação<br>Bacharel em Engenharia de Produção<br>Mecânica | Pós-Graduação<br>Mestre             |
| OBJETIVOS - Conhecimentos, Habilidades, e Atitudes   |   |                                     |
| <p>Objetivos, conhecimentos, habilidades e atitudes</p> <p>Frente aos desafios da modernização das práticas administrativas nas organizações, como por exemplo o advento da indústria 4.0, o estudo da disciplina ADM461 tem como proposta despertar nos discentes do curso de administração a percepção sobre a importância dos recursos humanos na organização, de modo que o uso deste potencial seja maximizado, produzindo valor intangíveis para a organização. Também é objetivo da disciplina conceituar junto aos estudantes a expectativa do mercado quanto ao perfil e comportamento do profissional desejado para suportar a demanda de um mercado globalizado, competitivo e ávido por competitividade.</p> <p>Por fim, demonstrar para os estudantes que as pessoas são investidores complexos que desejam receber o retorno sobre o que investiram na organização e condicionam o nível de comprometimento a tal retorno recebido.</p> <p>Desta maneira, como objetivo de desenvolver o capital humano da empresa a fim de obter uma vantagem competitiva duradora, a disciplina deverá atender as seguintes expectativas:</p> <p>Conhecimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolução da administração de recursos humanos no Brasil: Moderna gestão de pessoas; A influência dos aspectos comportamentais e psicológicos no desempenho das organizações; Por que trabalhamos? Entender como as pessoas de uma equipe podem contribuir para solucionar problemas estratégicos e administrativos.</li> <li>- Compreender os elementos essenciais, para as organizações, referentes aos</li> </ul> |   |                                     |



processos de:

- C1: Planejamento de recursos humanos
- C2: Estruturação de cargos
- C3: Recrutamento e seleção de pessoas
- C4: Treinamento e desenvolvimento de pessoas
- C5: Avaliação de desempenho de pessoas
- C6: Remuneração
- C7: Resultados em gestão de pessoas
- C8: Desenvolvimento de equipes de alto desempenho

Habilidades

- Compreender o processo de evolução da área de recursos humanos.
- Compreender as características essenciais da gestão de pessoas na atualidade e futuros desafios da área.
- Desenvolver as pessoas que constituem a equipe, em relação às atitudes e decisões em situações de problemas que requerem uma decisão.
- Atingir os objetivos organizacionais por intermédio das pessoas
- Identificar e tratar fatores psicológicos e comportamentais que podem interferir no desempenho da equipe.
- Identificar os elementos essenciais para a aplicação dos processos de gestão de pessoas nas organizações referentes a:

- H1: Planejamento de recursos humanos
- H2: Estruturação de cargos
- H3: Recrutamento e seleção
- H4: Treinamento e desenvolvimento
- H5: Avaliação de desempenho
- H6: Remuneração
- H7: Resultados em gestão de pessoas

Atitudes

- Criar ambientes de trabalho que sejam estimulantes para o desenvolvimento pessoal e da equipe.
- Desenvolver a percepção de evolução das práticas de recursos humanos e sua aderência ao ambiente externo e interno das organizações.
- Acompanhar as práticas mais modernas aplicadas pelas organizações na gestão de pessoas.
- Reconhecer a importância dos seguintes processos de gestão de pessoas para o sucesso das organizações:

- A1: Planejamento de recursos humanos
- A2: Estruturação de cargos
- A3: Recrutamento e seleção
- A4: Treinamento e desenvolvimento
- A5: Avaliação de desempenho e manutenção do engajamento
- A6: Administrar conflitos
- A7: Resultados em gestão de pessoas



| EMENTA   |
|--|
| 1. Conceituar Recursos Humanos e entender a importância da gestão de pessoas nas organizações.<br>2. Desenvolver estrategicamente pessoas e ambiente organizacional.<br>3. Estudar as novas características dos colaboradores que são considerados investidores da organização.<br>4. Entender a relação entre Significado x Motivação x Comprometimento<br>5. Metodologia e função da avaliação de desempenho.<br>6. Entender porque as pessoas são consideradas valores intangíveis.<br>7. Os conflitos são necessários. |
| SYLLABUS   |
| 1. Conceptualize Human Resources and understand the importance of People Management.<br>2. Develop strategically people and organizational environment.<br>3. Study the new characteristics of employees and understand why they are investors of the organization.<br>4. Relationship: Meaning of work x Motivation x Commitment<br>5. Methodology and function of performance evaluation<br>6. Relationship: People x Uncountable Value<br>7. Conflicts are necessary  |
| TEMARIO  |
| 1. Conceptualizar los recursos humanos y comprender la importancia de la gestión de la administración.<br>2. Desarrollar estratégicamente a las personas y la organización.<br>3. Estudia las nuevas características de los empleados y entiende por qué son inversores de la organización.<br>4. Relación: Significado del trabajo x Motivación x Compromiso<br>5. Metodología y función de evaluación del desempeño.<br>6. Relación: Personas x Valor incontable.<br>7. Los conflictos son necesarios                    |
| ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM - EAA   |
| Aulas de Teoria - Sim  |
| LISTA DE ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM  |
| - Sala de aula invertida   |
| - Problem Based Learning   |
| METODOLOGIA DIDÁTICA   |
| Exposição dialogada<br>Textos selecionados de artigos publicados em revistas e jornais<br>Casos de empresas<br>Debates em grupo<br>Oficinas<br>Filmes<br>Seminários  |



### CONHECIMENTOS PRÉVIOS NECESSÁRIOS PARA O ACOMPANHAMENTO DA DISCIPLINA

Ter cursado 1º e 2.o semestres de Administração.

Para que os assuntos abordados na disciplina sejam assimilados de forma adequada é essencial que tenham sido concluídas as disciplinas de acordo com o projeto pedagógico do curso.

### CONTRIBUIÇÃO DA DISCIPLINA

Por intermédio aplicação de aulas teóricas e estudos de casos reais a disciplina oferece ao discente o conteúdo necessário para que o gestor, em sua vida profissional, construa uma estrutura organizacional de alto desempenho que suporte o planejamento estratégico da organização em direção a visão planejada.

Ao longo do estudo da disciplina ADM461-Gestão de Pessoas, o estudante terá desenvolvido uma visão estratégica da importância de gerenciar e cuidar do capital humano da empresa com sabedoria e competência. Deverá estar atento à condução desse processo como um todo, a fim de que esteja apto para desenvolver e orientar as pessoas a produzirem com engajamento, de modo a oferecer o melhor das suas competências.

Por fim, o discente entenderá como se dá divisão das atribuições entre o departamento de Recursos Humanos e o Gestor, em relação construção e manutenção do engajamento das equipes, bem como entender que tal engajamento se dá por intermédio de um conjunto de fatores que deve ser identificado e controlado pelo Gestor.

### BIBLIOGRAFIA

#### Bibliografia Básica:

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2003. 547 p.

ULRICH, Dave e Wendy Ulrich. Por que trabalhamos. Porto Alegre: Bookman, 1a. edição 2011.

#### Bibliografia Complementar:

BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre RH estratégico. São Paulo, SP: Atlas, 2012. 159 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 3ª. edição, 2009.

DEMO, Gisela. Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. 3. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010. 173 p. ISBN 9788522458271.



DUTRA, Joel Souza, [Org.]. COMPETÊNCIAS: conceitos, métodos e experiências. São Paulo, SP: Atlas, 2008. 303 p. ISBN 9788522450794.

### AVALIAÇÃO (conforme Resolução RN CEPE 16/2014)

Disciplina semestral, com trabalhos e provas (duas e uma substitutiva).

Pesos dos trabalhos:

$k_1$ : 4,0     $k_2$ : 6,0

Peso de MP( $k_p$ ): 7,0

Peso de MT( $k_T$ ): 3,0

### INFORMAÇÕES SOBRE PROVAS E TRABALHOS

Informações complementares sobre a avaliação de Gestão de Pessoas:

A avaliação se dará através de provas e trabalhos, como segue:

PROVAS:

1. Serão realizadas duas provas (PB1 e PB2) que representam setenta por cento (70%) da média semestral.
2. As provas deverão ser realizadas nas datas e horários determinados conforme divulgado pelo professor. Caso o aluno não possa comparecer, deverá realizar a prova substitutiva (PS) ao final do semestre.

TRABALHOS:

1. A Média das notas de Trabalhos representará trinta por cento (30%) da média do semestre. A Média da nota dos Trabalhos será composta da seguinte maneira:

$$Mt = K1 + K2$$

Mt - Média dos Trabalhos

K1 - Média das notas das atividades aplicadas pelo professor de Gestão de Pessoas. Esta nota representa 40% da média da nota de trabalho.

K2 - Nota obtida no Trabalho Interdisciplinar (T.I.). Esta nota representa 60% da média da nota de trabalho.

2. Os trabalhos deverão ser feitos individualmente ou em grupo com o número de participantes a ser definido pelo professor.

3. Os trabalhos podem ou não ser desenvolvidos em sala de aula.

4. Não há trabalho substitutivo, ou seja, caso o aluno perder qualquer trabalho, terá atribuída a nota zero ao mesmo.

5. A critério do professor, estudantes reprovados na disciplina poderão ter as notas de trabalho (exclusivos da disciplina) recuperados quando estiverem cursando a dependência, desde que as mesmas tenham sido iguais ou maiores do que 6,0.



6.A nota da prova P2 terá acréscimo de até 2 pontos, a depender do desempenho do estudante na Avaliação Multidisciplinar

7.A critério do professor, estudantes reprovados na disciplina poderão ter as notas de trabalho (exclusivos da disciplina) recuperados quando estiverem cursando a dependência, desde que as mesmas tenham sido iguais ou maiores do que 6,0.

**OUTRAS INFORMAÇÕES**

Nota 1 - Conforme RN CEPE 16/2014 - critério C1/2007 - disciplina semestral com avaliação baseada em provas e trabalhos (duas provas + 1 prova substitutiva)

Nota 2 - A nota da prova P2 terá acréscimo de até 2 pontos, a depender do desempenho do estudante na Avaliação Multidisciplinar

Nota 3 - A critério do professor, estudantes reprovados na disciplina poderão ter as notas de trabalho (exclusivos da disciplina) recuperados quando estiverem cursando a dependência, desde que as mesmas tenham sido iguais ou maiores do que 6,0.

**SOFTWARES NECESSÁRIOS PARA A DISCIPLINA**

Word - Para elaboração e consolidação de pesquisas, análises e artigos científicos sobre temas relevantes ref a disciplina.

PowerPoint - Para apresentação de teorias, casos e consolidação de teorias relacionadas a disciplina

Windows Media Player - Para apresentação de vídeos para estudo com exemplos e estudos de casos que refletem o ambiente organizacional e justificam a aplicação dos conceitos apresentados em sala de aula.





## APROVAÇÕES

Prof.(a) Linduarte Vieira da Silva Filho  
Responsável pela Disciplina

Prof.(a) Ricardo Balistiero  
Coordenador(a) do Curso de Administração

Data de Aprovação:



| PROGRAMA DA DISCIPLINA |  |            |
|------------------------|--|------------|
| Nº da semana           | Conteúdo   | EAA        |
| 1 T                    | Apresentação da disciplina: 1. Ementa; 2. Objetivo da disciplina; 3. Plano de Avaliação. Introdução: O Desafio da Gestão de Recursos Humanos. Conceito de Gestão Pessoas. Introdução às teorias do capital humano. Estudo de Caso. | 1% a 10%   |
| 2 T                    | Semana do Carnaval.  | 1% a 10%   |
| 3 T                    | Dimensionamento da demanda de trabalho atual e futura. Planejamento de pessoas: quantas pessoas vou precisar? Legislação trabalhista - uma discussão sobre encargos (com cálculos) e formas alternativas de contratação.           | 91% a 100% |
| 4 T                    | Gestão de Folha de Pagamento - uma discussão sobre alternativas de contratação de serviços para gestão da Folha (eSocial, terceirização total da Folha, terceirização do sistema de Gestão da Folha, pesquisa de empresas.         | 91% a 100% |
| 5 T                    | Relações com governo e sindicatos: com quantos sindicatos a empresa pode ter que lidar? Acordos, negociações, representantes sindicais, casos de sucesso e de fracasso. Medicina e segurança do trabalho.                          | 91% a 100% |
| 6 T                    | Cargos, salários e competências: como definir os cargos (CBO)? Quando a gestão por competências é melhor que a gestão por cargos? Processos trabalhistas por desvio de função. Organograma, gestão por projetos.                   | 91% a 100% |
| 7 T                    | Recrutamento e seleção: o papel do Rh e do gestor na seleção. Empresas de consultoria para R&S, físicas e virtuais. Técnicas diferenciadas de seleção: tradicional, por competências, por atributos. Conflitos entre escolhas do R | 11% a 40%  |
| 8 T                    | Revisão da matéria pertinente a Prova P1 Exercício de preparação para a realização da Prova P1 .   | 11% a 40%  |
| 9 T                    | Aplicação da P1.   | 91% a 100% |
| 10 T                   | Feriado Nacional.  | 11% a 40%  |
| 11 T                   | Carreira e desenvolvimento: a estrutura de carreiras, as regras para movimentação, a relação com remuneração e benefícios, retenção de talentos, avaliação de desempenho, feedback, plano de desenvolvimento individual. Or. TI¿s. | 61% a 90%  |
| 12 T                   | Gestão de equipes: competências coletivas. Diferenças entre equipes homogêneas e heterogêneas, suas consequências sobre o desempenho: inovação e produtividade. Perfil de liderança para cada tipo de equipe.                      | 11% a 40%  |
| 13 T                   | Comportamento organizacional e medidas: motivação, percepção de justiça, engajamento, comprometimento, satisfação, percepção de suporte organizacional, percepção de justiça, confiança, dentre outras.                            | 1% a 10%   |



|   |  |            |
|---|--|------------|
| 14 T  | SMILE 2020.  | 61% a 90%  |
| 15 T  | Outras funções do RH e dos líderes: comunicação interna, a rede informal, gestão de mudanças, governança corporativa, responsabilidade social. | 11% a 40%  |
| 16 T  | Discussão de questões do EnadeApresentação dos Trabalhos Interdisciplinares.   | 41% a 60%  |
| 17 T  | Revisão da matéria pertinente a Prova P2Exercício de preparação para a realização da Prova P2  | 61% a 90%  |
| 18 T  | Aplicação da P2.   | 61% a 90%  |
| 19 T  | Revisão da P2,solução e comentários da prova P2Revisão geral da matéria para Prova Substitutiva (PS).  | 91% a 100% |
| 20 T  | Aplicação da PS.   | 11% a 40%  |
| 21 T  | Encerramento do semestre   | 0          |
| Legenda: T = Teoria, E = Exercício, L = Laboratório |  |            |