



## Plano de Ensino para o Ano Letivo de 2020

IDENTIFICAÇÃO		
Disciplina: Administração de Pessoas		Código da Disciplina: EPM305
Course: People Management		
Materia: Gestión de Personas		
Periodicidade: Anual	Carga horária total: 80	Carga horária semanal: 02 - 00 - 00
Curso/Habilitação/Ênfase:	Série:	Período:
Engenharia de Produção	5	Noturno
Engenharia de Produção	4	Noturno
Engenharia de Produção	4	Diurno
Engenharia de Produção	4	Noturno
Professor Responsável: Antonio Carlos Dantas Cabral	Titulação - Graduação Engenheiro de Alimentos	Pós-Graduação Doutor
Professores: Antonio Carlos Dantas Cabral Carlos Augusto Nakano	Titulação - Graduação Engenheiro de Alimentos Bacharel em Administração	Pós-Graduação Doutor Mestre
OBJETIVOS - Conhecimentos, Habilidades, e Atitudes		
<p>A disciplina EPM305-Administração de Pessoas tem como objetivo principal apresentar ao discente as teorias e práticas relacionadas com a gestão das pessoas, a fim de colocar o estudante em contato com os modelos praticados pelas multinacionais e que devem ser adotados pelas empresas menores que buscam ser competitivas.</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 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.</p> <p>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>Portanto, considerando que o recurso humano é um agente de transformação com alto valor intangível, cabe ao gestor assumir as seguintes atribuições frente a equipe:</p>		



- a. Conhecer o time;
- b. Identificar competências e fraquezas;
- b. Desenvolver o indivíduo e a equipe;
- c. Conduzir o grupo;
- d. Valorizar a equipe;
- e. Reter os talentos;

Para obter êxito no processo de liderança, o gestor deve atingir os seguintes objetivos específicos:

#### Conhecimento

- C1: Planejamento de recursos humanos
- C2: Planejamento para atração e retenção de talentos
- C3: Estilos de liderança x Perfil da equipe
- C4: O papel do verdadeiro líder
- C5: Avaliação do desempenho das pessoas
- C6: Resultados e reconhecimento da equipe
- C7: Criação e manutenção da vantagem competitiva desenvolvida pelas pessoas
- C8: A gestão das pessoas não está no departamento pessoal
- C9: Definição de Propósito

#### Habilidades

- H1: Gestão de conflitos
- H2: Como estruturar uma equipe de alto desempenho;
- H2: Desenvolvimento das pessoas
- H3: Preparação de substitutos
- H4: Visão estratégica
- H5: Criar um ambiente motivador
- H6: Estimular o engajamento
- H7: Administrar expectativas individuais
- H8: Como lidar com mudanças

#### Atitudes

- A1: Liderar a equipe
- A2: Assumir o papel de coach do time
- A3: Criar respeito pela competência
- A4: Estimular o conhecimento
- A5: Transferir o conhecimento
- A6: Estimular a equipe na obtenção de solução
- A7: Garantir a manutenção do ambiente motivador



### EMENTA

Visão Tradicional de RH. Liderança e Motivação. Subsistemas de RH: provisão, aplicação, recompensa, desenvolvimento, manutenção e monitoração. Cultura Organizacional. Desenvolvimento Organizacional. Capital Intelectual e Gestão do Conhecimento. Empregabilidade, Empresabilidade e Empreendedorismo. Durante todo o ano os alunos desenvolverão seu próprio projeto de carreira: PROJETO COACHING

### SYLLABUS

Traditional View of Human Resources. Leadership and Motivation. HR subsystems: the provision, implementation, reward, development, maintenance and monitoring. Organizational Culture. Organizational Development. Intellectual Capital and Knowledge Management. Employability, Entrepreneurship and Empresabilidade. Throughout the year students will develop their own career project: COACHING PROJECT.

### TEMARIO

Visión tradicional de Recursos Humanos. Liderazgo y Motivación. Subsistemas de recursos humanos: la provisión, implementación, recompensa, desarrollo, mantenimiento y vigilancia. Cultura Organizacional. Desarrollo Organizacional. Capital Intelectual y Gestión del Conocimiento. Empleabilidad, espíritu empresarial y Empresabilidade. Durante todo el año los estudiantes desarrollarán su proyecto profesional propio: PROYECTO DE COACHING.

### ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM - EAA

Aulas de Teoria - Sim

### LISTA DE ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM

- Problem Based Learning
- Gamificação

### METODOLOGIA DIDÁTICA

As aulas da disciplina EPM305-Administração de Pessoas serão ministradas por intermédio de exposição dialogada e atividades de caráter prático e participativo, baseadas em:

- Livros
- Artigos científicos
- Apresentação de situações reais atuais para discussão (estudo de caso)
- Dinâmicas de grupo
- Leitura e discussão de textos
- Pesquisas teórico-práticas
- Vídeos e entrevistas;
- Trabalhos em grupo, escritos e apresentados pelos alunos
- Mesa redonda para exposição de situações reais e sugestões estratégicas apresentadas pelos próprios discentes

Como o modelo contemporâneo de gestão das pessoas está em fase consolidação, o discente deverá realizar pesquisas e leituras de obras nacionais e internacionais para criar uma conexão robusta com as práticas adotadas em diferentes organizações e regiões.



### CONHECIMENTOS PRÉVIOS NECESSÁRIOS PARA O ACOMPANHAMENTO DA DISCIPLINA

O discente que irá cursar a disciplina EPM305 necessita possuir conhecimentos mínimos sobre o modelo Toyota de Administração (Produção Puxada) e o modelo de Administração Empurrada, bem como sobre modelos gerenciais (reengenharia, qualidade, downsizing etc.), estruturas organizacionais (hierárquica, matricial e por redes) e gestão de resultados na produção e em serviços.

### CONTRIBUIÇÃO DA DISCIPLINA

Por intermédio da realização de encontros semanais, onde serão explorados meios teóricos e estudos de casos reais, será produzido o conhecimento necessário para que o futuro profissional desenvolva a competência necessária para criar, desenvolver e conduzir equipes de alto desempenho que possibilitem atender às expectativas do planejamento estratégico da organização rumo a visão planejada. Ao longo do estudo da disciplina EPM305-Administração de Pessoas o estudante terá desenvolvido uma visão estratégica da importância de gerenciar e cuidar do capital humano da organização.

Ao participar do estudo da disciplina proposta, o discente deve ter em mente que o recurso humano da organização, quando bem aproveitado, pode se transformar em uma vantagem competitiva de longa duração. Contudo, o contrário é verdadeiro, e uma equipe mal gerenciada poderá gerar um baixo desempenho e consequentemente resultados ruins para a instituição.

Por fim, o discente entenderá como se dá a divisão das atribuições entre o departamento de Recursos Humanos e o Gestor no que tange a gestão das pessoas, bem como da manutenção do engajamento.

### BIBLIOGRAFIA

#### Bibliografia Básica:

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

#### Bibliografia Complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 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.



FAISSAL, Reinaldo et al. Atração e seleção de pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. (13ª ed.) São Paulo: Saraiva, 2009.

PACHECO, Luzia et al. Capacitação e desenvolvimento. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

SCHEIN, Edgar H. Guia de sobrevivência da cultura corporativa. Trad. de Monica Braga. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: José Olympio, 2007. 191 p. ISBN 9788503007023.

SOUZA, Vera Lúcia de et al. Gestão de desempenho. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ULRICH, Dave; ULRICH, Wendy. Por que trabalhamos: como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem. COSTA, Ronaldo Cataldo (Trad.). Porto Alegre: Bookman, 2011. 247 p.

VILLAS BOAS. Ana Alice. Gestão estratégica de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

#### **AValiação (conforme Resolução RN CEPE 16/2014)**

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

Pesos dos trabalhos:

$k_1$ : 1,0     $k_2$ : 1,0

Peso de MP( $k_p$ ): 6,0

Peso de MT( $k_T$ ): 4,0

#### **INFORMAÇÕES SOBRE PROVAS E TRABALHOS**

1o. Semestre:

Os TRABALHOS serão, preferencialmente, desenvolvidos em sala de aula, versando sobre temas atuais de RH: Liderança e Motivação, Gestão de Conflitos etc, podendo ser individuais ou em equipes. A participação individual em aula também fará parte da nota.

2o. Semestre:

Os TRABALHOS serão, preferencialmente, desenvolvidos em sala de aula, em equipe, versarão sobre temas clássicos de RH: Recrutamento e Seleção, Cultura Organizacional, Remuneração e Benefícios, Avaliação de Desempenho etc. Os trabalhos que forem voltados para Coach serão desenvolvidos individualmente e extra-classe.



Dadas as características da disciplina, NÃO SERÃO aproveitadas, para os alunos dependentes, as notas dos trabalhos dos anos anteriores.

As PROVAS serão aplicadas nas datas previamente agendadas pela E.E.Mauá e enfocarão os temas desenvolvidos em cada bimestre, não havendo cumulatividade de assuntos, a menos das provas substitutivas, que abordarão a matéria de todo o semestre.

Serão desenvolvidos e avaliados trabalhos com outras disciplinas da mesma série.

**OUTRAS INFORMAÇÕES**

Conforme RN CEPE 16/2014 - critério C1/2007 - disciplina semestral com avaliação baseada em provas e trabalhos.

**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) Antonio Carlos Dantas Cabral  
Responsável pela Disciplina

Prof.(a) David Garcia Penof  
Coordenador do Curso de Engenharia de Produção

Data de Aprovação:



PROGRAMA DA DISCIPLINA		
Nº da semana	Conteúdo	EAA
1 T	Recepção de calouros.	0
2 T	Apresentação da disciplina EPM305-Administração de Pessoas, políticas e práticas, ementa, plano de aula, critério de aprovação e bibliografia.	1% a 10%
3 T	Breve introdução sobre a definição de Gestão de Pessoas. Livro-base: Gestão de Pessoas (GIL, 2012)-Cap.1	1% a 10%
4 T	Introdução às teorias do capital humano. Livro: Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações. Cap. 1.3.1. A evolução da Gestão de Pessoas no Brasil. Livro base: Gestão de Pessoas (TREFF, 2016)-Cap.1	11% a 40%
5 T	A evolução da Gestão de Pessoas no Brasil. Livro base: Gestão de Pessoas (TREFF, 2016)-Cap.1 A função dos recursos humanos na Administração Científica x Administração Toyota	11% a 40%
6 T	Estudo de Caso: Explosão da base de lançamento do foguete brasileiro Qual é a relação com valores intangíveis? Base-Livro: Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações. Cap. 1.3.1.1.	61% a 90%
7 T	A escola das Relações Humanas. Livro base: Gestão de Pessoas (GIL, 2012)-Cap.1. Leitura Complementar: Em defesa do significado. Livro Base: Por que trabalhamos-Cap.1	11% a 40%
8 T	Semana de Prova P1	0
9 T	Revisão e Comentário da Prova P1 Entrega do trabalho T1	0
10 T	Pesquisa sobre definição de Cadeia de Valor e a influência das pessoas na construção de uma vantagem competitiva	11% a 40%
11 T	Sistemas Mecânico e Orgânico: Mecanismos para gerência da inovação. Livro base: Administração para Engenheiros (GUERRINI, 2016)-Cap.1 Dinâmica: Fábrica de Caminhões. Tamanho é documento? O que é Polivalência?	41% a 60%
12 T	Desafios para a gestão de pessoas. Livro base: Gestão de Pessoas (GIL, 2012) Leitura Complementar: A criação da abundância. Livro Base: Por que trabalhamos-Cap.2.	11% a 40%
13 T	Perfil da equipe x Situação econômica x Estilo de liderança Leitura Complementar: Com quem ando? Livro Base: Por que trabalhamos-Cap.5	1% a 10%
14 T	Conceitos e perfil de um talento Análise e Descrição de Cargos: Definição, elaboração e aplicação Estudo de Caso da reestruturação NISSAN. O dilema de reduzir para crescer.	61% a 90%
15 T	Semana de Inovação Maua - SMILE 2020	0
16 T	Estratégia e Planejamento de Recursos Humanos. Livro: Administração de Recursos Humanos - Bohlander e Snell-Cap.2 e a gestão de Conflitos Leitura Complementar: A criação da abundância. Livro Base: Por que trabalhamos-Cap.2	11% a 40%



17 T	Expandindo o Quadro de Talentos: Captação de Talentos, Recrutamento e Carreiras. Livro: Administração de Recursos Humanos-Cap.5 Leitura Complementar: Para onde eu vou? Livro Base: Por que trabalhamos.	1% a 10%
18 T	Estudo de Caso Google. Mesa Redonda: Debate sobre a relação entre o estudo de caso e a definição de criação de abundância e pensamento deficitário Conceitos e aplicações do MBTI-Exercício para formação de equipe	61% a 90%
19 T	Formação e desenvolvimento de competências: Desafio frente ao contexto de mudança. Livro: Competências.Cap. 1.4.2.2. Atração e Captação de Talentos. Livro Base: Gestão de Pessoas-Cap.3	1% a 10%
20 T	Semana de Prova P2	0
21 T	Revisão e comentário Prova P2	0
22 T	Debate sobre: Como construo um ambiente de trabalho positivo? Livro base: Por que trabalhamos-Cap.5	61% a 90%
23 T	Gerenciamento de equipe. Livro base: ADM (WILLIAMS, 2010)-Cap.10 Valores tangíveis e intangíveis. Como sou conhecido? Livro: Por que trabalhamos-Cap.3. Gestão de Conflito - Oficina de simulação	61% a 90%
24 T	Avaliação de Desempenho. Livro base: Gestão de Pessoas-Cap.7 Leitura complementar: Como construo um ambiente de trabalho positivo? Livro base: Por que trabalhamos-Cap.5	1% a 10%
25 T	Resiliência: Como respondo à descartabilidade e à mudança? Livro: Por que trabalhamos-Cap.8. Estudo de Caso: Base brasileira na Antártida	61% a 90%
26 T	Treinamento e Desenvolvimento. Livro: Gestão de Pessoas-Cap.7.	1% a 10%
27 T	Gestão da Carreira. Livro base: Gestão de Pessoas (TREFF, 2016)-Cap.6 Leitura complementar: Que desafios me interessam? Livro base: Por que trabalhamos-Cap.7	41% a 60%
28 T	O que é Carreira? Características da geração X e Y e a atuação destas gerações na indústria 4.0	11% a 40%
29 T	Remuneração. Livro base: Gestão de Pessoas-Cap.4 Gerenciando a Remuneração Livro: Administração de Recursos Humanos-Cap.9	1% a 10%
30 T	Semana de Prova P3	0
31 T	Gerenciamento de equipe. Livro base: ADM (WILLIAMS, 2010)-Cap.10 Valores tangíveis e intangíveis Leitura complementar: Como respondo à descartabilidade e à mudança? Livro base: Por que trabalhamos-Cap.8	1% a 10%
32 T	Criando Sistemas de Trabalho de Elevado Desempenho. Livro Base: Administração de Recursos Humanos-Cap 1. Tropa de elite. Livro: Liderança Generosa	11% a 40%
33 T	Administração de Programas de Benefício. Livro Base: Administração de Recursos Humanos-Cap.11. Benefícios. Livro base: Gestão de Pessoas-Cap.12	11% a 40%
34 T	O papel do treinador/Coach. Livro base: Gestão de Pessoas (GIL, 2012)-Cap.6	11% a 40%
35 T	Cultura organizacional e Qualidade de Vida	1% a 10%

