



Plano de Ensino para o Ano Letivo de 2020

IDENTIFICAÇÃO		
Disciplina: Gestão de Pessoas		Código da Disciplina: MIN401
Course: Development of Human Resources		
Materia: Desarrollo de recursos humanos		
Periodicidade: Semestral	Carga horária total: 40	Carga horária semanal: 00 - 02 - 00
Curso/Habilitação/Ênfase:	Série:	Período:
Administração	4	Matutino
Administração	4	Noturno
Engenharia de Alimentos	5	Diurno
Engenharia de Controle e Automação	6	Noturno
Engenharia de Controle e Automação	5	Diurno
Engenharia de Computação	5	Diurno
Engenharia Civil	5	Diurno
Engenharia Civil	6	Noturno
Design	4	Noturno
Design	4	Matutino
Engenharia Eletrônica	5	Diurno
Engenharia Eletrônica	6	Noturno
Engenharia Elétrica	6	Noturno
Engenharia Elétrica	5	Diurno
Engenharia Mecânica	6	Noturno
Engenharia Mecânica	5	Diurno
Engenharia de Produção	5	Diurno
Engenharia de Produção	6	Noturno
Engenharia Química	5	Diurno
Engenharia Química	6	Noturno
Professor Responsável: Linduarte Vieira da Silva Filho	Titulação - Graduação Bacharel em Engenharia de Produção Mecânica	Pós-Graduação Mestre
Professores: Linduarte Vieira da Silva Filho	Titulação - Graduação Bacharel em Engenharia de Produção Mecânica	Pós-Graduação Mestre
OBJETIVOS - Conhecimentos, Habilidades, e Atitudes		
<p>A disciplina MIN401 - Gestão de Pessoas tem como objetivo principal oferecer aos discentes o conteúdo necessário para que o futuro profissional tenha os recursos necessários para orientar, conduzir e desenvolver o agente de transformação da organização que são as pessoas. Portanto, considerando que as pessoas são bens intangíveis da organização contemporânea e o novo gestor das organizações necessita LIDERAR seu time de modo a criar uma vantagem competitiva, a disciplina deverá atender as seguintes expectativas:</p>		



Conhecimentos:

- Evolução da administração de recursos humanos nas organizações;
- A moderna gestão de pessoas e seu papel no desenvolvimento de equipes de alto desempenho;
- Identificar os aspectos comportamentais e psicológicos que interferem no desempenho das organizações;
- Entender como as pessoas de uma equipe podem contribuir para solucionar problemas estratégicos e administrativos.

Perspectivas de aprendizado:

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

Habilidades

- Administrar conflitos e alinhar as expectativas entre pessoas x organização;
- Aplicar as técnicas necessárias de orientação da equipe para a obtenção dos resultados planejados;
- 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.
- Trabalhar aspectos envolvidos na mudança pessoal e organizacional e na condução do seu projeto de vida e carreira;

Perspectivas de aprendizado:

- 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

Atitudes

- Criar ambientes de trabalho 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.

Perspectivas de aprendizado:

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

1. Conceituar Recursos Humanos e entender a importância da gestão de pessoas nas organizações.
2. Desenvolver estrategicamente pessoas e ambiente organizacional.
3. Estudar as novas características dos colaboradores que são considerados investidores da organização.
4. Entender a relação entre Significado x Motivação x Comprometimento
5. Metodologia e função da avaliação de desempenho.
6. Entender porque as pessoas são consideradas valores intangíveis.
7. Os conflitos são necessários.

SYLLABUS

1. Conceptualize Human Resources and understand the importance of People Management.
2. Develop strategically people and organizational environment.
3. Study the new characteristics of employees and understand why they are investors of the organization.
4. Relationship: Meaning of work x Motivation x Commitment
5. Methodology and function of performance evaluation
6. Relationship: People x Uncountable Value
7. Conflicts are necessary

TEMARIO

1. Conceptualizar los recursos humanos y comprender la importancia de la gestión de la administración.
2. Desarrollar estratégicamente a las personas y la organización.
3. Estudia las nuevas características de los empleados y entiende por qué son inversores de la organización.
4. Relación: Significado del trabajo x Motivación x Compromiso
5. Metodología y función de evaluación del desempeño.
6. Relación: Personas x Valor incontable.
7. Los conflictos son necesarios



ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM - EAA

Aulas de Exercício - Sim

LISTA DE ESTRATÉGIAS ATIVAS PARA APRENDIZAGEM

- Problem Based Learning
- Gamificação

METODOLOGIA DIDÁTICA

As aulas da disciplina MIN401 - Gestão de Pessoas serão ministradas por intermédio de exposição dialogada e atividades de caráter prático e participativo, baseadas em:

- 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.

CONHECIMENTOS PRÉVIOS NECESSÁRIOS PARA O ACOMPANHAMENTO DA DISCIPLINA

Seguem abaixo os requisitos prévios para o adequado aproveitamento do conteúdo oferecido pela disciplina:

- a. Conhecimento da língua portuguesa para as leituras e interpretação de textos;
- b. domínio da utilização de aplicativos de edição de textos e de apresentação
- c. Habilidade para desenvolver trabalhos e apresentações em grupo;
- d. Conhecimento de ferramentas de busca de artigos científicos na web.

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 habilidades capazes de preparar e conduzir equipes de alto desempenho que possibilitem atender às expectativas do planejamento estratégico da organização em direção a visão planejada. Ao longo do estudo da disciplina MIN401-Gestão 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.

Por fim, o discente entenderá como se dá a 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:

BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre o RH estratégico. São Paulo: Atlas, 2012. 159 p. ISBN 9788522467495.

LACOMBE, Francisco José Masset. Comportamento organizacional. São Paulo: Saraiva, 2013. 312 p. ISBN 9788502183568.

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. ISBN 9788577808014.

Bibliografia Complementar:

BITENCOURT, Claudia (Org.). GESTÃO contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010. 443 p. ISBN 9788577806010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Campus/Elsevier, 2010. 579 p. ISBN 9788535237542.

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.

FERRANTE, Klaus Olaia; RIBEIRO, Luiz Henrique Lucanchuc; GALINDO, Mike Temme. Como reter talentos nas grandes organizações. Orientador: CUNHA, Luiz Eduardo de Abreu. São Paulo, SP: CEUN-EAM, 2011. 56 p.

AVALIAÇÃO (conforme Resolução RN CEPE 16/2014)

Disciplina semestral, com trabalhos.

Pesos dos trabalhos:

k_1 : 5,0 k_2 : 5,0

INFORMAÇÕES SOBRE PROVAS E TRABALHOS

Os trabalhos serão baseados no andamento dos conteúdos discutidos nas aulas.

Descrição dos Trabalhos:

Serão atribuídas duas notas de trabalhos, sendo uma para cada bimestre (P1 e



P2).

A nota do primeiro bimestre será atribuída pela ponderação das notas parciais de duas atividades ponderadas com pesos 0,4 e 0,6 respectivamente para At1 e At2. Da mesma forma no segundo semestre para At3 e At4.

K1 = At1 e At2 sendo Relatórios sobre artigos científicos que serão disponibilizados ao longo das aulas.

K2 = At3 e At4 sendo o Relatório de mapeamento das características fundamentais de uma equipe de alto desempenho.

Obrigatoriamente os trabalhos seguirão a estrutura determinada e disponibilizada pelo professor e o Manual do IMT para efeito de formatação.

Outras Informações:

A2/2007: disciplina semestral, com avaliação baseada exclusivamente em trabalhos. O trabalho será conduzido em sala de aula e pesquisas adicionais.

A não presença em aula será considerada como ausência e reduzirá a nota final do aluno, conforme proporção indicada abaixo:

Ausência até 5% das aulas ministradas = Perda de 5% da média final

Ausência entre 5,1% e 10% das aulas ministradas = Perda de 10% da média final

Ausência entre 10,1% e 15% das aulas ministradas = Perda de 25% da média final

Ausência entre 15,1% e 20% das aulas ministradas = Perda de 50% da média final

Ausência entre 20,1% e 25% das aulas ministradas = Perda de 75% da média final

Ausência acima de 25,1% das aulas ministradas = Nota zero d média final

Abonos de faltas serão realizados mediante apresentação de atestados conforme previsto em regimento IMT.

**OUTRAS INFORMAÇÕES**

Outras Informações:

A2/2007: disciplina semestral, com avaliação baseada exclusivamente em trabalhos. O trabalho será conduzido em sala de aula e pesquisas adicionais.

A não presença em aula será considerada como ausência e reduzirá a nota final do aluno, conforme proporção indicada abaixo:

Ausência até 5% das aulas ministradas = Perda de 5% da média final

Ausência entre 5,1% e 10% das aulas ministradas = Perda de 10% da média final

Ausência entre 10,1% e 15% das aulas ministradas = Perda de 25% da média final

Ausência entre 15,1% e 20% das aulas ministradas = Perda de 50% da média final

Ausência entre 20,1% e 25% das aulas ministradas = Perda de 75% da média final

Ausência acima de 25,1% das aulas ministradas = Nota zero d média final

Abonos de faltas serão realizados mediante apresentação de atestados conforme previsto em regimento IMT.

**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) Angelo Sebastiao Zanini

Coordenador do Curso de Engenharia de Computação

Prof.(a) Cassia Silveira de Assis

Coordenador(a) do Curso de Engenharia Civil

Prof.(a) Claudia Alquezar Facca

Coordenador(a) do Curso de Design

Prof.(a) David Garcia Penof

Coordenador do Curso de Engenharia de Produção

Prof.(a) Edval Delbone

Coordenador(a) do Curso de Engenharia Elétrica

Prof.(a) Eliana Paula Ribeiro

Coordenador(a) do Curso de Engenharia de Alimentos

Prof.(a) Fernando Silveira Madani

Coordenador(a) do Curso de Eng. de Controle e Automação

Prof.(a) Luciano Gonçalves Ribeiro

Coordenador(a) do Curso de Engenharia Química

Prof.(a) Ricardo Balistiero

Coordenador(a) do Curso de Administração

Prof.(a) Sergio Ribeiro Augusto

Coordenador do Curso de Engenharia Eletrônica



Prof.(a) Susana Marraccini Giampietri Lebrao
Coordenadora do Curso de Engenharia Mecânica

Data de Aprovação:



PROGRAMA DA DISCIPLINA		
Nº da semana	Conteúdo	EAA
22 E	Apresentação da disciplina: 1. Ementa; 2. Objetivo da disciplina; 3.Plano de Avaliação. Introdução: O Desafio da Gestão de Recursos Humanos.Livro: Administração de Recursos Humanos-Cap.1	1% a 10%
23 E	Conceito de Gestão Pessoas. Livro: Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações. Cap. 1.3.1.Introdução às teorias do capital humano. Livro:Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações.Cap. 1.3.1.1.	1% a 10%
24 E	Estudo de Caso: Explosão da base de lançamento do foguete brasileiro Qualé a relação com valores intangíveis? Base-Livro:Políticas de Gestão dePessoas nas Organizações. Cap. 1.3.1.1.	91% a 100%
25 E	A criação da abundância e o Pensamento deficitário. O que me encanta?Criação de Significado no trabalho. Livro: Por que trabalhamos-Cap.2 eCap.9. Estratégia e Planejamento.	1% a 10%
26 E	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.	91% a 100%
27 E	Debate baseado no livro: Por que trabalhamos-Cap.2 e Cap.9. Pessoas: São recursos ou Investidores. Existe relação entre Comprometimento xMotivação x Investimento?	91% a 100%
28 E	Etapas para a construção e descrição de Cargos. Enriquecimento de um cargo. Livro: Administração de Recursos Humanos-Cap.3 Gestão por Competências. Livro: Gestão de Pessoas-Cap.2	41% a 60%
29 E	Formação e desenvolvimento de competências: Desafio frente ao contexto de mutação. Livro: Competências.Cap. 1.4.2.2. Atração e Captação de Talentos. Livro Base: Gestão de Pessoas-Cap.3	11% a 40%
30 E	Semana de Prova Entrega do Trabalho T1	0
31 E	Processo de recrutamento e seleção.Tipos e critérios de escolha. Livro:Administração de Recursos Humanos Cap.7.	11% a 40%
32 E	Processo de seleção das pessoas. Livro: Administração de Recursos HumanosCap.7. Definição e exemplo da aplicação do MTBI	11% a 40%
33 E	Avaliação e Aprimoramento do Desempenho. Livro: Administração de Recursos Humanos - Bohlander e Snell - Capítulo 8.Como construo um ambiente de trabalho positivo? Livro:Por que trabalhamos-Cap.5.	11% a 40%
34 E	Treinamento e Desenvolvimento. Livro: Administração de Recursos Humanos-Cap.7. Remuneração. Livro: Gestão de Pessoas Cap.4. Gerenciando aRemuneração. Cap.7. Remuneração. Livro: Gestão de Pessoas Cap.4.	11% a 40%
35 E	Resiliência: Como respondo à descartabilidade e à mudança? Livro: Por que trabalhamos-Cap.8. Estudo de Caso: Base brasileira na Antártida.	41% a 60%
36 E	Gestão da Carreira.Livro: Gestão de Pessoas-Cap Que desafios me interessam? Livro Base: Por que trabalhamos-Cap.7 Estudo de caso:O ambiente de trabalho está matando as pessoas.	41% a 60%



37 E	Criando Sistemas de Trabalho de Elevado Desempenho. Livro Base:Administração de Recursos Humanos-Cap 1. Tropa de elite. Livro:LiderançaGenerosa-Cap.	1% a 10%
38 E	Como sou conhecido? Livro: Por que trabalhamos-Cap.3 Para onde vou?Livro: Por que trabalhamos-Cap.4 Gestão de Conflito - Oficina de simulaçãoComo sou conhecido? Livro: Por que trabalhamos-Cap.3 Para onde vou?	61% a 90%
39 E	Semana de ProvaEntrega do Trabalho T2	0
40 E	Debate: Expectativas e Perspectivas das organizações quanto ao perfil ecomportamento do profissional que atuará no ambiente chamado Industria 4.0	91% a 100%
41 E	Revisão do trabalho e notas	0
Legenda: T = Teoria, E = Exercício, L = Laboratório		