

CURSO: ADMINISTRAÇÃO PROFESSOR: LUÍS RICARDO LEME BARBOSA		
DISCIPLINA	C/H SEMANAL	C/H SEMESTRAL
GESTÃO DE PESSOAS	3 HORAS	60 HORAS

OBJETIVOS: A disciplina **Gestão de Pessoas** busca desenvolver nos alunos a compreensão dos conceitos, objetivos, políticas e estratégias relacionadas à gestão de recursos humanos, capacitando-os a aplicar as principais ferramentas e tendências da área para o planejamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, com foco na vinculação do planejamento de RH ao planejamento estratégico da empresa.

EMENTA: Contexto histórico da Gestão de Pessoas. Conceitos, objetivos, políticas e estratégias. Principais problemas e tendências. Planejamento de Recursos Humanos. Funções Básicas: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos, salários e benefícios, avaliação de desempenho e planejamento de carreira. Tendências. O Planejamento de RH e sua vinculação com o Planejamento Estratégico da Empresa.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

Agosto – Fundamentos e Contextualização da Gestão de Pessoas

- Evolução histórica da área de RH.
- Conceitos e importância da Gestão de Pessoas nas organizações contemporâneas.
- Desafios e tendências atuais da Gestão de Pessoas.
- Dinâmica de conhecimentos pessoais e seus perfis.

Setembro – Planejamento de Recursos Humanos

- Alinhamento estratégico do RH com os objetivos organizacionais.
- Modelos de planejamento de RH.
- Análise e descrição de cargos.
- Apresentação de modelos institucionais e seus planos de carreiras.

Outubro – Funções Básicas da Gestão de Pessoas I

- Recrutamento e Seleção: técnicas e processos.
- Treinamento e Desenvolvimento
- Diagnóstico de necessidades, planejamento e avaliação.
- Dinâmica de Treinamento e contratação de colaboradores.
- Liderança e suas especificações.

Novembro – Funções Básicas da Gestão de Pessoas II

- Cargos, Salários e Benefícios: estrutura, políticas e gestão.
- Avaliação de Desempenho: métodos e feedback.
- Planejamento de Carreira: desenvolvimento individual e organizacional.

Dezembro – Tendências e Desafios Finais

- Novas abordagens e tecnologias na Gestão de Pessoas.
- O papel do RH como parceiro estratégico.
- Discussão de casos práticos e projetos finais.

METODOLOGIA: A metodologia de ensino é baseada no sociointeracionismo, que consiste em permitir que o aluno construa seu próprio saber, a partir das trocas de experiência no ambiente acadêmico e externo, entendendo o papel primordial do professor como um mediador, que irá abrir os caminhos para a aprendizagem.

Atividades em sala de aula que possibilitem raciocínios mais complexos como: hipotetizações, predições e transferências. Faz parte do cotidiano, o trabalho diversificado, o ensino programado, dinâmico e outros que exijam participação e que preveem o estudo e uso da informática.

Na prática, adotam-se as seguintes metodologias ativas de ensino-aprendizagem:

- a) Estímulo à leitura, interpretação e produção de textos, preparando o aluno para aprender a aprender;
- b) Busca permanente de uma formação científica, entendendo o conhecimento como uma construção humana contínua;
- c) Abordagem interdisciplinar e transdisciplinar, considerando que os problemas e questões do universo do conhecimento extrapolam o isolamento de cada disciplina;
- d) Interação entre teoria e prática, tanto nas disciplinas curriculares quanto nos estágios supervisionados;
- e) Valorização da iniciativa do aluno e a constituição de competências, para que os conhecimentos possam refletir-se nas ações;
- f) Estímulo ao trabalho em equipe, uma vez que nenhum profissional, no mundo contemporâneo, trabalha isoladamente;
- g) Utilização de recursos audiovisuais e de tecnologia aplicada à educação.

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO: Partindo-se do compromisso da Instituição em formar profissionais com autonomia intelectual, a avaliação envolve a aplicação de provas, a prática de seminários e o desenvolvimento de projetos e trabalhos, individuais ou em grupo, sempre contextualizados para o desenvolvimento das competências requeridas.

O aproveitamento escolar é verificado em cada componente curricular, por meio de um acompanhamento contínuo do aluno, da seguinte forma:

Há uma nota para cada bimestre letivo, composta pela avaliação de seminários, de trabalhos, de projetos e de uma prova escrita. Conforme previsto no Regimento da Instituição, as diversas formas de avaliação dos componentes curriculares terão seus resultados em notas de 0 a 10, permitindo sua fração em cinco décimos. Para o cálculo da média bimestral, deve ser atribuído peso 7 para a prova escrita e peso 3 para as demais formas de avaliação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M. (orgs.). Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva. 2008. CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005. ARAÚJO, L. C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

CASSIOLATO, José E.; LASTRES, Helena M. M. (Orgs.). **Inovação e Gestão de Pessoas: Desafios e Perspectivas**. Editora FGV, 2015.

WERNER, Sandra. **Gestão de Pessoas**. Editora Saraiva Educação, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 5. ed. Manole, 2020.

SINEK, Simon. **Líderes se Servem por Último: Como Construir Equipes Seguras e Confiantes**. Alta Books, 2017.

ULRICH, Dave; ALLEN, Jon. **HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources**. McGraw-Hill Education, 2012.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

DUHIGG, Charles. **O Poder do Hábito: Por que Fazemos o que Fazemos na Vida e nos Negócios**. Objetiva, 2012.

Artigos recentes sobre Inteligência Artificial e RH, People Analytics, Cultura Organizacional, Diversidade e Inclusão, Bem-estar no Trabalho.

Harvard Business Review, Revista de Administração de Empresas (RAE), Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN).