



PLANO DE ENSINO

PROJETO PEDAGÓGICO: 2010

Curso: Administração

Disciplina: Recursos Humanos II

Carga Horária Semestral (h/a): 80

Semestre do Curso: 5º

1 - Ementa (sumário, resumo)

- Áreas que compõe o RH.
- Teoria e Prática. Recrutamento de Pessoal. Seleção de Pessoal.
- Treinamento de Pessoas.
- Desenvolvimento de pessoas.
- Assistência Social.
- Benefícios.
- Relações Trabalhistas e Sindicais: Segurança e Medicina do Trabalho.
- Cargos e Salários. Carreira.
- Gestão por competências.
- Tendências de Evolução da Administração Salarial.

2 - Objetivo Geral

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

- 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 de recursos humanos do amanhã.

4 - Conteúdo Programático

5 - Metodologia de Ensino

1. Aulas expositivas dialogadas.
2. Análise de textos.
3. Seminários.
4. Pesquisas.
5. Palestras.
6. Análises e exercícios sobre casos.
7. Questionários atinentes à disciplina.

6 - Recursos Didáticos

Lousa. Data-show. Equipamentos de reprodução de vídeo. Recursos de internet.

7 - Sistema de Avaliação

O processo de avaliação obedece ao Sistema Formal de Avaliação Discente da instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta basicamente por dois instrumentos: **Avaliação Livre** e **Avaliação Final**.

Avaliação Livre

A Avaliação Livre é o resultado da **média aritmética simples** das notas atribuídas pelo professor no 1º bimestre e no 2º bimestre de cada Semestre Letivo, conforme a equação abaixo:

$$A_L = \frac{N_1 + N_2}{2} \quad (1)$$

em que:

- A_L = Nota da Avaliação Livre (0,0 a 10,0 pontos);
- N_1 = Nota do 1º Bimestre (0,0 a 10,0 pontos);
- N_2 = Nota do 2º Bimestre (0,0 a 10,0 pontos).

Para compor as notas de cada bimestre o professor é quem definirá quantos e quais instrumentos de avaliação serão utilizados para a sua disciplina, bem como o critério de cálculo para cada nota bimestral N_1 e N_2 .

Como instrumentos de avaliação podem ser utilizados provas escritas e orais, trabalhos, visitas técnicas, exercícios em classe, pesquisas, relatórios, seminários, estudos



de casos, trabalhos interdisciplinares, projetos experimentais e outros, realizados individualmente ou em grupo. Entretanto, os instrumentos escolhidos e os critérios adotados para o cálculo das Notas Bimestrais devem ser divulgados e discutidos com os alunos no início do período letivo.

Avaliação Final

A Avaliação Final (A_F) corresponde a uma **prova escrita individual**, a ser aplicada, **sem consulta**, no final do Semestre Letivo **para cada disciplina**. A prova será elaborada e aplicada conforme as regras estabelecidas no Sistema Formal de Avaliação Discente da Instituição.

Prova Substitutiva

A Prova Substitutiva é uma prova escrita individual a ser aplicada caso o aluno não atinja, após a realização da Avaliação Final, a pontuação mínima exigida para aprovação (6,0 pontos). Neste caso, a nota da Prova (N_s) **substituirá** a menor nota obtida pelo aluno no respectivo semestre, entre as opções A_L ou A_F .

O Quadro 1 apresenta um resumo do sistema de avaliação:

Quadro 1 – Tipos de Avaliação empregados e objetivos principais a serem alcançados

| Avaliação | Objetivos Principais |
|---|---|
| Livre 0,0 a 10,0 pontos Peso 5 | <ul style="list-style-type: none">• Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos alunos na disciplina;• Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados;• Estimular a criatividade e proporcionar flexibilidade ao professor no processo de avaliação. |
| Final (0,0 a 10,0 pontos) Peso 5 | <ul style="list-style-type: none">• Possibilitar que o aluno se familiarize com questões dissertativas e de múltipla escolha do tipo situações-problema;• Estimular a assiduidade e a participação do aluno desde o início até o final de cada aula;• Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo. |

Critério de Avaliação

A Nota Final do aluno no Semestre (N_F) é o resultado da **média aritmética ponderada** entre a Avaliação Livre (peso 5) e a Avaliação Final (peso 5), de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = 0,5 \times A_L + 0,5 \times A_F$$

em que:

N_F = Nota final do aluno no semestre;

A_L = Nota da Avaliação Livre;



A_F = Nota da Avaliação Final.

Se após a realização da Prova Substitutiva (quando for o caso), a nota final do semestre (N_F) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência 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 4,0 (quatro) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o aluno está **reprovado por nota** na disciplina e poderá se matricular na Dependência Especial. Se a nota final do semestre (N_F) for inferior a 4,0 (quatro) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de N_F), o aluno está **reprovado** na disciplina e deverá cursá-la novamente em regime de Dependência (Normal).

7 – Bibliografia Básica

CHIAVENATO, I. – **Gestão de Pessoas** – Terceira Edição. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2008
CHIAVENATO, I. – **Recursos Humanos – O capital humano das organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2006;
LACOMBE, F. – **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Editora Saraiva, 2007

6 – Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, I. – **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2005
DUTRA, L. S. – **Gestão de pessoas**. São Paulo: Editora Atlas, 2002;
GIBSON, J. L. / IVANCEVICH, J. M. / DONNELLY, J. H. / KONOPASKE, R. - **Organizações – comportamento, estrutura e processos**. São Paulo, 2006;
BERGAMINI, C. W. – **Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Editora Atlas, 1996;
LUCENA, M. D. S. – **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1995
RIBEIRO, A. L. – **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006;
DESSLER, G. – **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson Education, 2005