



## PLANO DE ENSINO

### PROJETO PEDAGÓGICO

**Curso:** TURISMO

**Disciplina:** Gestão de Pessoas

**Carga Horária Semestral (h/a):** 40h

**Semestre do Curso:** 5º

#### 1 - Ementa (sumário, resumo)

Entender o departamento de recursos humanos dentro de uma empresa, suas principais atribuições como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração, funções administrativas, cargos e carreiras. Gestão do conhecimento. Motivação organizacional.

#### 2 - Objetivo Geral

Analisar elementos centrais da Gestão de Pessoas, buscando identificar as formas através das quais ela produz resultados e adiciona valor para as organizações, satisfazendo, da melhor maneira possível, as necessidades dos que contribuem para isso. Papéis, responsabilidades e ferramentas de gestão serão discutidos e analisados no contexto da transformação acelerada que se observa no ambiente organizacional. Essa análise será continuamente acompanhada de uma reflexão.

#### 3 - Objetivos Específicos

- 3.1. Capacitar o educando a compreender os fundamentos que originam e garantem o desenvolvimento das pessoas nas organizações;
- 3.2. Sensibilizar o acadêmico quanto ao valor da administração de gestão de pessoas fundamentada na atitude filosófica, científica e ética;
- 3.3. Despertar no acadêmico a análise crítica sobre a profissão de administrador de gestão de pessoas, colaborando para torna-lo mais destacado, a partir de uma postura ética e técnica mais consciente desde o início do período acadêmico até a atuação profissional nas organizações e na sociedade;
- 3.4. Oportunizar condições para que o educando entre em contato com o ambiente organizacional de gestão de pessoas, envolvendo aspectos teóricos e práticos para melhor analisar as situações encontradas;
- 3.5. Criar condições para que os acadêmicos tenham a compreensão dos conceitos fundamentais para perceberem o processo da gestão de pessoas em seu contexto;
- 3.6. Mostrar a importância das pessoas em relação à melhoria da qualidade, produtividade e competitividade das organizações;
- 3.7. Mostrar a importância da qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade e qualidade dos serviços;



- 3.8. Analisar a administração de pessoal e o seu papel estratégico nas organizações;  
3.9. Mostrar a passagem da administração de pessoal para a administração de talentos, competências e gente;  
3.10. Identificar a importância da cultura, clima e filosofia organizacional, bem como refletir sobre o perfil ideal do ser humano para cada tipo de organização e a relação das funções e metas da administração da gestão de pessoas.

#### 4 - Conteúdo Programático

- > Introdução à moderna gestão de pessoas;
- > As pessoas e as organizações;
- > Recrutamento de pessoas;
- > Seleção de pessoas;
- > Desenho, descrição e análise de cargos;
- > Avaliação do desempenho humano;
- > Administração de salários;
- > Programas de incentivos / benefícios;
- > Treinamento e desenvolvimento de pessoal;
- > Higiene, segurança e qualidade de vida.

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

### 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).

#### 8 – Bibliografia Básica

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 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

#### 9 – 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

ARAUJO, I. C. / GARCIA, A. A. – **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Atlas, 2009