# PLANO DE ENSINO

## I. IDENTIFICAÇÃO

| | | |
|---|---|---|
| **Curso:** Administração Pública | | |
| **Departamento:** Departamento de Administração Pública | | |
| **Disciplina:** Administração de Recursos Humanos | | **Código:** 41RH |
| **Carga horária:** 72 horas | **Período letivo:** 2019/2 | **Termo:** 4º - **Turma:** N |
| **Professora:** Maria Clara Figueiredo Dalla Costa Ames<br>**E-mail**: mariaclaraames@gmail.com | | |

## II. EMENTA

Histórico e evolução da administração de recursos humanos. A visão estratégica de recursos humanos. Objetivos, políticas e processos da área de recursos humanos nas organizações. Estrutura e planejamento de recursos humanos. Especificidades de administração de recursos humanos no setor público. Tendências contemporâneas das práticas de administração de recursos humanos.

## III. OBJETIVOS

- Introduzir os conceitos fundamentais (modelos, evolução e tendências), as funções e os processos básicos da área de recursos humanos nas organizações.
- Analisar as características da ARH em organizações públicas.
- Debater sobre dilemas, tendências e inovações na gestão de pessoas no setor público.
- Avaliar as competências necessárias ao administrador público enquanto gestor de pessoas no desempenho da função pública.
- Exercitar a análise e a proposição de soluções para problemas na gestão de pessoas em organizações que prestam serviços públicos.

## IV. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**Unidade 1**

- Introdução à disciplina: a escolha pela carreira de Administrador Público; a complexidade da Gestão de Pessoas (GP) no contexto atual da Administração Pública.
- Evolução, conceitos e objetivos da área de gestão de pessoas nas organizações; visão sistêmica, contingencial e interdisciplinar da área de recursos humanos.
- Modelos, políticas e processos de gestão de pessoas: visão tradicional e perspectiva estratégica.
- Planejamento e aplicação: estrutura de cargos, carreiras e remuneração de recursos humanos.
- Recrutamento e seleção e processo de integração.
- Gestão estratégica de pessoas.
- Gestão por competências.

**Unidade 2**

- Avaliação de desempenho
- Educação, treinamento e desenvolvimento de pessoas. Escolas de governo.
- Carreiras Públicas, conceitos e aplicações para cargos e carreiras.
- Comportamento organizacional e sua relação com fatores internos e externos às organizações; liderança e autoridade.
- Temas emergentes em gestão de pessoas.

## V. METODOLOGIA DE ENSINO-APRENDIZAGEM

- A metodologia de ensino-aprendizagem será predominantemente **interativa e construída ao longo da disciplina**, evidenciando a participação e a ação dos estudantes de forma direta e proativa. Para tanto, serão utilizadas estratégias dinâmicas e diversificadas, em especial a vivência grupal mediada por processos de reflexão, análise e busca de soluções para problemas concretos relacionados aos temas da disciplina.
- A aprendizagem também será estimulada com a realização de **estudos do meio** e **trabalhos teórico-empíricos (seminários, práticas de gestão)** visando promover a aproximação dos estudantes as situações reais de gestão de recursos humanos em organizações da esfera pública (organizações governamentais e/ou do terceiro setor). Pretende-se que esta atividade contribua para a apreensão e fixação de conceitos e desenvolvimento de competências e habilidades dos estudantes no que diz respeito à: capacidade de análise, articulação teórico-prática e desenvolvimento de uma visão crítica sobre o contexto observado.

## VI. SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação será feita na seguinte proporção:

- Avaliação 1: Atividades/exercícios: 20%
- Avaliação 2: (prova 01): 25%
- Avaliação 3: seminários temáticos, em grupo: 30%
- Avaliação 4: (prova 02): 25%

**Observações e critérios gerais de avaliação**:

- Estimula-se e são valorizadas a participação proativa e a atitude colaborativa dos estudantes no processo de desenvolvimento da disciplina.
- Leitura prévia, quando solicitada, é obrigatória e serve para subsidiar o debate e a apreensão dos conteúdos. A demonstração de não estudo ou falta das leituras previamente solicitadas – e a consequente ausência de debate ou questionamentos – é indicativo de absorção do conteúdo, considerando-se, portanto, "matéria dada".
- Critérios de qualidade observados nos trabalhos/atividades escritas: autenticidade na autoria; lógica na escrita, articulação entre os principais conceitos e conteúdos estudados; coerência e capacidade crítica nas argumentações; correta ortografia e respeito às normas de apresentação de trabalhos acadêmicos (ABNT).
- Critérios de qualidade observados em apresentações orais: apreensão, clareza e aprofundamento do conteúdo; articulação adequada dos conceitos e das práticas estudadas; postura/atitudes dos alunos na apresentação; criatividade e inovação dos recursos utilizados; objetividade e expressividade. Na apresentação de trabalhos, todos os integrantes do grupo deverão participar, sendo avaliados individualmente. Programas como Power Point, Google Slides, Prezi ou outro de sua escolha podem ser utilizados.
- Aspectos atitudinais observados e frequência: a chamada será feita no primeiro e no segundo horário; entradas e saídas constantes durante a aula não serão bem vistas no contexto da avaliação individual; **não é permitido o uso/consulta ao telefone celular ou outros aparelhos eletrônicos durante as aulas, sem a autorização da professora**; atividades paralelas inadequadas e desvinculadas do conteúdo/dinâmica da aula também irão influenciar na avaliação individual do aluno.

**ATENÇÃO! MUITO IMPORTANTE!**

**Informações sobre realização de Prova de 2ª Chamada**

A Resolução nº 039/2015-CONSEPE regulamenta o processo de realização de provas de segunda chamada.

Art. 1º - O acadêmico regularmente matriculado que deixar de comparecer a qualquer das avaliações nas datas fixadas pelo professor, poderá solicitar segunda chamada desta avaliação através de requerimento por ele assinado, ou por seu representante legal, entregue na Secretaria de Ensino de Graduação e/ou Secretaria do Departamento, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de realização da avaliação, sendo aceitos pedidos, devidamente comprovados e que se enquadrem em um das seguintes situações:
I - problema de saúde do aluno ou parente de 1º grau, devidamente comprovado, que justifique a ausência;
II - ter sido vítima de ação involuntária provocada por terceiros, comprovada por Boletim de Ocorrência ou documento equivalente;
III - manobras ou exercícios militares comprovados por documento da respectiva unidade militar;
IV - luto, comprovado pelo respectivo atestado de óbito, por parentes em linha reta (pais, avós, filhos e netos), colaterais até o segundo grau (irmãos e tios), cônjuge ou companheiro (a), com prazo de até 5 (cinco) dias úteis após o óbito;
V - convocação, coincidente em horário, para depoimento judicial ou policial, ou para eleições em entidades oficiais, devidamente comprovada por declaração da autoridade competente;
VI - impedimentos gerados por atividades previstas e autorizadas pela Chefia de Departamento do respectivo curso ou instância hierárquica superior, comprovada através de declaração ou documento equivalente;
VII - direitos outorgados por lei;
VIII - coincidência de horário de outras avaliações do próprio curso, comprovada por declaração da chefia de departamento;
IX – convocação para competições oficiais representando a UDESC, o Município, o Estado ou o País;
X – convocação pelo chefe imediato, no caso de acadêmico que trabalhe, em documento devidamente assinado e carimbado, contendo CNPJ da empresa ou equivalente, acompanhado de documento anexo que comprove o vínculo empregatício, como cópia da carteira de trabalho ou do contrato ou de documento equivalente.

Leia a resolução na integra na página da Secretaria dos Conselhos:
http://www.ceavi.udesc.br/arquivos/id_submenu/371/039_2015_cpe.pdf

## VII. BIBLIOGRAFIA

**Básica:**

BASSOTTI, Ivani Maria; PINTO, Sandra Souza ; SANTOS, Thiago Souza (Org.). **Uma nova gestão é possível.** São Paulo: FUNDAP, 2015.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas.** 2. ed. rev. atual. Caxias do sul: EDUCS, 2007.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Thomson, 2005.

BITENCOURT, Claudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana.**Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**:fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FISCHER, André L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. *In:* FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** 11. ed. São Paulo: Gente, 2002. p.11-34.

FLEURY, Maria T.L.; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rio de Janeiro**, RAC**, Edição Especial 2001, p.183-196.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade**: a gestão das pessoas no setor. São Paulo: FUNDAP, 2007.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo**: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2005.

TEIXEIRA, Hélio Janny; BASSOTTI Ivani Maria; SANTOS Thiago Souza. **Mérito, desempenho e resultados**: ensaios sobre gestão de pessoas para o setor público. São Paulo:FIA/USP, 2014.(*e-book*).

**Links úteis:** http://repositorio.enap.gov.br/

http://www.rhportal.com.br/

**Vídeos:** https://www.youtube.com/watch?v=3SxKeHk46Kw

**Bibliografia Complementar:**

ALBUQUERQUE, Lindolfo G. A gestão estratégica de pessoas. *In:* FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** 11. ed. São Paulo: Gente, 2002. p.35-50.

BARDWICK, Judith M. **Perigo na zona de conforto**: como eliminar o hábito do *entitlement*. São Paulo: Pioneira, 1996.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas, 2014.

BITENCOURT, Claudia C.; AZEVEDO, Debora; FROEHLICH, Cristiane (Org.). **Na trilha das competências**: caminhos possíveis no cenário das organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BOOG, Gustavo G.. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 2.ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências:** métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patrícia.Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. Brasília, **Revista do Serviço Público**, v.56, n.2 , p.179-192, abr./jun. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: edição compacta. 6 ed. São Paulo: Atlas 2000.

CAVALCANTI, Bianor S. **O gerente equalizador**: estratégias de gestão no setor público. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CLEGG, Stewart; KORNBERGER, Martin; PTISIS, Tyrone. **Administração e organizações**: uma introdução à teoria e à prática. Porto Alegre: Bookman, 2011.

DALY, John L. Human resource management in the public sector: policies and practices. New York: Routledge, 2012.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant; GHADIRI, Djahanchah P. (Org.). **Administração com arte**: experiências vividas de ensino-aprendizagem. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, Ademar; MIROSKI, Christiane. **Gestão estratégica de pessoas**: teoria & reflexão na prática de *cases*. Florianópolis: Insular, 2008.

DUTRA, Joel S. (Org.). **Gestão por competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001a.

DUTRA, Joel Souza (Org).Gestão por competências. São Paulo: Editora Gente, 2001b.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; AMORIM, Wilson A. Costa de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Gestão de pessoas:** desafios estratégicos das organizações contemporâneas. São Paulo: Atlas, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** 11. ed. São Paulo: Gente, 2002.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **Modelos de homem e teoria administrativa**. Tradução de Francisco G. Heidemann.

HELAL, Diogo Henrique; GARCIA, Fernando Coutinho,; HONÓRIO, Luiz Carlos; VIEIRA, Adriane. **Gestão de pessoas e competência:** teoria e pesquisa. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

JÚLIO, Carlos Alberto; SALIBI NETO, José (Org.). **Liderança e gestão de pessoas**: conceitos e autores imprescindíveis. São Paulo: PubliFolha, 2002.

KOHN, Alfie. **Punidos pelas recompensas**: os problemas causados por produtividade, planos de incentivos, remuneração variável, elogios, participação nos lucros e outras formas de suborno. São Paulo: Atlas, 1998.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos.São Paulo: Atlas, 2009.

LUCENA, Maria Diva da S. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.

MACÊDO, Ivanildo I. et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9.ed (rev. e atual.). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MELO, Frederico Jorge Gouveia de.Admissão de pessoal no serviço público:procedimentos, restrições e controles. 2. ed. rev. atual. Belo Horizonte: Forum, 2009.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas:** André Ofenhejm Mascarenhas. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

MELO, Frederico Jorge G. de. **Admissão de pessoal no serviço público**: procedimentos, restrições e controles. (2. rev. e atual.). Belo Horizonte: Fórum, 2009.

MOTTA, Paulo Roberto. Gestão contemporânea: ciência e a arte de ser dirigente. 14.ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. **Teoria geral da administração**.3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

RESENDE, Enio. **O livro das competências**: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Claudia S.; BOFF, Luiz Henrique et al. **Novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookmann, 2005.

SAYD, Jamile (Org.). **Servidor público**: questões polêmicas. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WERTHER JR., William B.; DAVIS, Keith. **Human Resources and personnel management**. 5.ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1996.

WOOD JR., Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1999.

WREN, Daniel A. **Idéias de administração**: o pensamento clássico . São Paulo: Ática, 2007.

WREN, Daniel A. **Idéias de administração**: o pensamento moderno. São Paulo: Ática, 2007.