

## PLANO DE ENSINO

### I. IDENTIFICAÇÃO

<b>Curso:</b> Administração Pública	
<b>Departamento:</b> Departamento de Administração Pública	
<b>Disciplina:</b> Administração de Recursos Humanos	<b>Código:</b> 41RH
<b>Carga horária:</b> 72 horas	<b>Período letivo:</b> 2018/2
<b>Professora:</b> Mileide Marlete Ferreira Leal Sabino	
<b>Contato:</b> <a href="mailto:mileide.sabino@gmail.com">mileide.sabino@gmail.com</a>	

### 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

#### ➤ PARTE 1

- Conceitos, evolução e o papel da área de gestão de pessoas (GP) nas organizações; visão sistêmica, contingencial e interdisciplinar da área de recursos humanos
- Visão estratégica da área; gestão do comportamento humano nas organizações
- Políticas e processos/funções da área: subsistemas de GP
- Planejamento estratégico de RH/GP
- Recrutamento e seleção; socialização organizacional
- Carreira e remuneração
- Avaliação de desempenho
- Educação, treinamento e desenvolvimento de pessoas
- Gestão por competências

#### ➤ PARTE 2

- Especificidades da GP na administração pública
- Teoria e prática de gestão de pessoas em organizações da esfera pública:
- Formas de ingresso no serviço público governamental (concurso, terceirização, contrato temporário)
- Carreiras públicas: definições, políticas e estruturas de cargos; tendências de reforma
- Treinamento e desenvolvimento de pessoas; escolas de governo
- Reforma da previdência no serviço público
- Gestão de pessoas em organizações não governamentais

- **Seminários temáticos:** Dilemas da gestão de pessoas no contexto da esfera pública

## 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 à 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.
- Pretende-se utilizar, ainda, recursos/estratégias alinhadas ao *Projeto de Ensino Desenvolvendo o Processo de Ensino-Aprendizagem na Dimensão Subjetiva da Gestão de Pessoas*, promovendo o estudo e a vivência dos estudantes em torno dos temas trabalhados na disciplina. Para tanto, serão desenvolvidas atividades como: leituras obrigatórias de texto; exposição-dialogada; estudos dirigidos e estudos de caso (individual e/ou em grupos com apresentação oral e/ou escrita); seminários; exercícios orientados; visitas técnicas; palestras, dentre outros.

## VI. SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação da aprendizagem abrange:

**Prova 1 – 30% da média final**

**Prova 2 – 30% da média final**

**Atividades/exercícios:** média das notas atribuídas = 20% da média final

**SEMINÁRIOS TEMÁTICOS** (em grupos) = 20 % da média final

### 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/attitudes 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. Será permitido apenas o uso de SLIDES como suporte à apresentação do conteúdo. A leitura dos slides não será bem avaliada.
- 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 018/2004-CONSEPE regulamenta o processo de realização de provas de segunda chamada.

Segundo esta resolução, o aluno que deixar de comparecer a qualquer das avaliações nas datas fixadas pelos professores, poderá solicitar segunda chamada de provas na Secretaria Acadêmica através de requerimento por ele assinado, pagamento de taxa e respectivos comprovantes, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de realização de cada prova, sendo aceitos pedidos, devidamente comprovados, motivados por:

- I - problema de saúde, devidamente comprovado, que justifique a ausência;
- II - doença de caráter infecto-contagiosa, impeditiva do comparecimento, comprovada por atestado médico reconhecido na forma da lei constando o Código Internacional de Doenças (CID);
- III - ter sido vítima de ação involuntária provocada por terceiros;
- IV - manobras ou exercícios militares comprovados por documento da respectiva unidade militar;
- V - 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);
- VI - convocação, coincidente em horário, para depoimento judicial ou policial, ou para eleições em entidades oficiais, devidamente comprovada por declaração da autoridade competente;
- VII - impedimentos gerados por atividades previstas e autorizadas pela coordenação do respectivo curso ou instância hierárquica superior;
- VIII - direitos outorgados por lei;
- IX - coincidência de horários de exames finais, fixados por edital próprio;
- X – convocação para competições oficiais representando a UDESC, o Município, o Estado ou o País.

#### **Leia:**

A Resolução do CONSEPE, na íntegra, na página da Secretaria dos Conselhos:  
<http://secon.udesc.br/>

No âmbito do Centro, a Resolução Nº001/2010, estabelece normas para avaliações e realização de provas em segunda chamada para os acadêmicos da ESAG/UDESC, a partir da regulamentação anterior. Informe-se na Secretaria Acadêmica e no site da ESAG.

## **V. BIBLIOGRAFIA**

### **BÁSICA/OBRIGATÓRIA\*:**

- 1) BASSOTTI, Ivani Maria; PINTO, Sandra Souza ; SANTOS, Thiago Souza (Org.). **Uma nova gestão é possível.** São Paulo: FUNDAP, 2015.
- 2) BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas.** 2. ed. rev. atual. Caxias do sul: EDUCS, 2007.
- 3) BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Thomson, 2005.
- 4) BITENCOURT, Claudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas:** novas práticas, conceitos tradicionais. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- 5) 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.
- 6) CAMÕES, Marizaura R. de S; FONSECA, Diogo R.; PORTO, Valéria (Org.). Estudos em gestão de pessoas no serviço público. **Cadernos ENAP** (37), Brasília, 2014. Disponível em:  
<http://www.enap.gov.br/images/caderno37>.

- 7) CAMÕES, Marizaura R. de S.; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro T. (Org.). **Gestão de pessoas:** bases teóricas e experiências no setor público. Brasília : ENAP, 2010. Disponível em: [http://www.enap.gov.br/index.php?option=com\\_include&evento=livros&Itemid=267](http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_include&evento=livros&Itemid=267).
  - 8) 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.
  - 9) FLEURY, Maria T.L.; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. Rio de Janeiro, **RAC**, Edição Especial 2001, p.183-196.
  - 10) LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade:** a gestão das pessoas no setor. São Paulo: FUNDAP, 2007.
  - 11) PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo:** mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2005.
  - 12) 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).
- \* **Nota:** Fazem parte da bibliografia básica, ainda, artigos de periódicos científicos, anais de eventos, e-books, teses, dissertações, além de sites de pesquisa relacionadas aos temas da disciplina.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

- 1) 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.
- 2) BARDWICK, Judith M. **Perigo na zona de conforto:** como eliminar o hábito do entitlement. São Paulo: Pioneira, 1996.
- 3) BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público.** São Paulo: Atlas, 2014.
- 13) BITENCOURT, Claudia C.; AZEVEDO, Debora; FROEHLICH, Cristiane (Org.). **Na trilha das competências:** caminhos possíveis no cenário das organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- 4) BOOG, Gustavo G.. **Manual de treinamento e desenvolvimento.** 2.ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- 5) BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências:** métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.
- 6) 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.
- 14) CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** edição compacta. 5 ed. São Paulo: Atlas 1998.
- 7) CAVALCANTI, Bianor S. **O gerente equalizador:** estratégias de gestão no setor público. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- 15) CLEGG, Stewart; KORNBERGER, Martin; PTISIS, Tyrone. **Administração e organizações:** uma introdução à teoria e à prática. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- 8) DALY, John L. Human resource management in the public sector: policies and practices. New York: Routledge, 2012.
- 9) DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- 10) DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant; GHADIRI, Djahanchah P. (Org.). **Administração com arte:** experiências vividas de ensino-aprendizagem. São Paulo: Atlas, 2007.
- 11) DUTRA, Ademar; MIROSKI, Christiane. **Gestão estratégica de pessoas:** teoria & reflexão na prática de cases. Florianópolis: Insular, 2008.
- 12) DUTRA, Joel S. (Org.). **Gestão por competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2001a.
- 13) DUTRA, Joel Souza (Org).Gestão por competências. São Paulo: Editora Gente, 2001b.
- 14) DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.
- 15) 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.
- 16) FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** 11. ed. São Paulo: Gente, 2002.
- 17) HELAL, Diogo Henrique; GARCIA, Fernando Coutinho,; HONÓRIO, Luiz Carlos; VIEIRA, Adriane. **Gestão de pessoas e competência:** teoria e pesquisa. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

- 18) JÚLIO, Carlos Alberto; SALIBI NETO, José (Org.). **Liderança e gestão de pessoas**: conceitos e autores imprescindíveis. São Paulo: Publifolha, 2002.
- 19) 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.
- 20) LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2009.
- 21) LUCENA, Maria Diva da S. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1995.
- 22) MACÉDO, Ivanildo I. et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 9.ed (rev. e atual.). Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- 16) MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- 17) MELO, Frederico Jorge Gouveia de. Admissão de pessoal no serviço público: procedimentos, restrições e controles. 2. ed. rev. atual. Belo Horizonte: Forum, 2009.
- 23) MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas**: André Ofenhejm Mascarenhas. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- 24) MELO, Frederico Jorge G. de. **Admissão de pessoal no serviço público**: procedimentos, restrições e controles. (2. rev. e atual.). Belo Horizonte: Fórum, 2009.
- 25) MOTTA, Paulo Roberto. Gestão contemporânea: ciência e a arte de ser dirigente. 14.ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.
- 18) MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- 26) RESENDE, Enio. **O livro das competências**: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- 27) RUAS, Roberto; ANTONELLO, Claudia S.; BOFF, Luiz Henrique et al. **Novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookmann, 2005.
- 28) SAYD, Jamile (Org.). **Servidor público**: questões polêmicas. Belo Horizonte: Fórum, 2006.
- 29) VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- 30) WERTHER JR., William B.; DAVIS, Keith. **Human Resources and personnel management**. 5.ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1996.
- 31) WOOD JR., Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1999.
- 32) WREN, Daniel A. **Idéias de administração**: o pensamento clássico . São Paulo: Ática, 2007.
- 33) WREN, Daniel A. **Idéias de administração**: o pensamento moderno. São Paulo: Ática, 2007.