

Plano de Ensino

Curso: APM - Graduação em Administração Pública		
Departamento: ESAG-DAP - DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO PUBLICA ESAG		
Disciplina: Gestão de Pessoas na Administração Pública		
Código: 42GEPEAPU	Carga horária: 72	Período letivo: 2022/2
Professor: TAMILLY VIRISSIMO		Contato: admtamilly@gmail.com

Ementa

trajetória da área de administração de recursos humanos como função organizacional e gerencial. Transformações e perspectivas estratégicas da gestão de pessoas. Fundamentos, políticas e processos de gestão de pessoas aplicados à Administração Pública. Carreiras públicas e movimentação de agentes públicos. Modalidades de ingresso em organizações públicas: concurso público, estágio probatório e estabilidade. Socialização organizacional. Capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas na administração pública. Avaliação de desempenho e meritocracia no setor público. Aposentadoria no setor público. Gestão de pessoas em organizações da sociedade civil. Inovações em gestão de pessoas.

Objetivo geral

Apresentar os conceitos fundamentais, objetivos e as principais funções e processos da área de recursos humanos/gestão de pessoas na esfera pública, contextualizando-os diante da atualidade das relações sociais e do trabalho, especificamente quanto à gestão das organizações públicas.

Objetivo específico

Apresentar as principais definições, evolução, características e funções, processos e práticas da área de RH no contexto das organizações;
Analisar as especificidades e as práticas da área de recursos humanos em organizações públicas;
Avaliar as competências necessárias ao administrador público enquanto gestor de pessoas;
Debater sobre dilemas, tendências e inovações na gestão de pessoas no setor público;
Analisar e promover o debate em torno da proposta de Reforma Administrativa, os pontos e contrapontos emergentes no contexto político, administrativo e seus impactos para a gestão de pessoas na administração pública.

Conteúdo programático

TÓPICO 1 - Introdução à disciplina
Trajetória da área de administração de recursos humanos como função organizacional e gerencial;
Definições gerais, características e o lugar da área de gestão de pessoas nas organizações; visão sistêmica, contingencial e interdisciplinar da área de administração de recursos humanos;
Modelos, políticas e processos da área de gestão de pessoas: do operacional ao estratégico;
Gestão estratégica de pessoas e gestão por competências.

TÓPICO 2 - Fundamentos, políticas e processos de gestão de pessoas aplicados à Administração Pública.
Captação, socialização e movimentação de pessoas;
Modalidades de ingresso em organizações públicas: concurso público;
Avaliação de desempenho e meritocracia no setor público;
Estágio probatório e estabilidade;
Feedback na gestão de pessoas;

Plano de Ensino

Capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas na administração pública;
Carreiras públicas e movimentação de agentes públicos;
Aposentadoria no setor público.

TÓPICO 3 - Gestão de pessoas no serviço público e Reforma Administrativa
Características gerais da área de gestão de pessoas no serviço público;
Profissionalização das pessoas no serviço público; escolas de governo;
Histórico da gestão de pessoas na administração pública brasileira;
A PEC 32/2020 - mudanças nos processos de ingresso, carreiras, avaliação de desempenho, benefícios, etc.
Aspectos críticos da Reforma: avanços e retrocessos.

TÓPICO 4 - Transformações, inovações e perspectivas estratégicas da gestão de pessoas (Temas dos Seminários)
Gestão da diversidade e inclusão social;
Trabalho remoto e gestão de pessoas;
Bem-estar no trabalho e promoção da saúde mental;
Liderança para uma nova administração pública;
Tecnologias e inovação na gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas.

Metodologia

ESTRATÉGIAS DE ENSINO:

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.

Sistema de avaliação

AVALIAÇÕES:

Média das tarefas realizadas em sala e postadas no Moodle - 25%

Prova - 25%

Atividade avaliativa - 20%

Trabalho sobre temática do Tópico 4 (Seminário) - 30%

Apresentação de artigo - 1 ponto na média

Obs.: o processo de realização das provas de segunda chamada e/ou exames finais será realizado de acordo com a Resolução nº 039/2015-CONSEPE no qual regulamenta o processo de realização de provas de segunda chamada.

Observações e critérios gerais de avaliação:

Plano de Ensino

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.

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.

Aspectos atitudinais observados e frequência: a chamada será feita no primeiro e no segundo horário.

Bibliografia básica

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

BECKERT, Mara; NARDUCCI, Viviane. Gestão de pessoas nas organizações públicas. 2. ed. rev. atual. Curitiba: Juruá Ed., 2018.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 3. ed. rev. atual. Caxias do sul: EDUCS, 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.

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. PEC 32/2020: Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília, setembro de 2020.

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>.

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.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: edição compacta. 5 ed. São Paulo: Atlas 1998.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo, Atlas, 2017.

FISCHER, André L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). As pessoas na organização. 16. ed. São Paulo: Gente, 2002. p.11-34.

FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). As pessoas na organização. 16. ed. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

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).

* Nota: Fazem parte da bibliografia básica, ainda, e-books, artigos de periódicos científicos, anais de eventos, teses, dentre outros, relacionados aos temas da disciplina.

Bibliografia complementar

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, Magdalena; BOOG, Gustavo G; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias. São Paulo: Prentice-Hall, c2007.

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

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

DUTRA, Joel Souza. Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2007.

RUAS, Roberto; ANTONELLO, Claudia S.; BOFF, Luiz Henrique et al. Novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional

Plano de Ensino

e competências. Porto Alegre: Bookmann, 2005.
VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009

Informações sobre realização de Prova de 2ª Chamada

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

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 uma 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.

Parágrafo único - O requerimento deverá explicitar a razão que impediu o acadêmico de realizar a avaliação.