



# UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE

Reconhecida pelo Decreto Estadual nº 3.444, de 8 de agosto de 1997

<b>Ano</b>	2023
<b>Tp. Período</b>	Primeiro semestre
<b>Curso</b>	CIÊNCIAS CONTÁBEIS (050)
<b>Disciplina</b>	4448 - GESTAO DE PESSOAS
<b>Turma</b>	CCM

**Carga Horária:** 51

## PLANO DE ENSINO

### EMENTA

Planejamento em Gestão de Pessoas. Recrutamento, Seleção e Integração. Análise, Descrição, Avaliação e Classificação de Cargos. Gestão de Salários e Carreiras. Treinamento e Desenvolvimento. Avaliação de Desempenho. Relações Trabalhistas. Diagnóstico em Gestão de Pessoas.

### I. Objetivos

- Aplicar de forma eficiente as funções administrativas e operacionais de Gestão de Pessoas com um enfoque estratégico e humanista.
- Compreender e aplicar as principais funções da Gestão de Pessoas, como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreiras.
- Integrar os objetivos estratégicos da organização com as práticas de Gestão de Pessoas, alinhando a gestão de talentos com as metas e diretrizes globais.
- Desenvolver ambientes eficazes/eficientes à Gestão de Pessoas, observando-se a responsabilidade social, o respeito às diferenças e a ética.
- Promover ambientes de trabalho inclusivos, que valorizem a diversidade e respeitem as diferenças individuais.
- Identificar as tendências emergentes na área de Gestão de Pessoas e compreender seu impacto nas organizações.
- Antecipar e adaptar-se às mudanças sociais, tecnológicas e econômicas que afetam a Gestão de Pessoas, garantindo a relevância e a competitividade organizacional.
- Diagnosticar problemas e desafios relacionados à Gestão de Pessoas, como rotatividade de pessoal, conflitos interpessoais e baixo desempenho.
- Propor soluções eficazes, baseadas em melhores práticas e abordagens inovadoras, para lidar com as contingências e promover a melhoria contínua da Gestão de Pessoas.
- Desenvolver habilidades de liderança para inspirar e motivar equipes, promovendo a colaboração e o alto desempenho.
- Capacitar os gestores a utilizar ferramentas e técnicas de Gestão de Pessoas para melhorar a produtividade e o bem-estar dos colaboradores.
- Fomentar a capacidade de gestão de mudanças, preparando os líderes para enfrentar os desafios decorrentes de transformações organizacionais.

### II. Programa

#### 1. Origem e Evolução do Trabalho

Estudo das origens históricas do trabalho e sua evolução ao longo do tempo

Análise das transformações sociais, tecnológicas e econômicas que impactaram o conceito e a organização do trabalho

#### 2. Gestão de Pessoas

Compreensão dos conceitos e fundamentos da gestão de pessoas

Exploração dos objetivos, funções e estratégias da gestão de pessoas nas organizações

Atração, Recrutamento e Seleção

Processo de atração de talentos e divulgação de oportunidades de trabalho

Técnicas de recrutamento, seleção e avaliação de candidatos

Análise de diferentes abordagens e ferramentas de recrutamento e seleção

#### 3. Treinamento e Desenvolvimento

Identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores

Planejamento e implementação de programas de treinamento

Avaliação dos resultados e impactos do treinamento nas competências e desempenho dos colaboradores

Ferramentas de desenvolvimento pessoal e profissional

#### 4. Avaliação de Desempenho

Conceitos e métodos de avaliação de desempenho

Definição de critérios, indicadores e instrumentos de avaliação

Uso da avaliação de desempenho como ferramenta de feedback, reconhecimento e desenvolvimento dos colaboradores

#### 5. Liderança e Alto Desempenho

Liderança

Neurociência para líderes

Alto desempenho

#### 6. Qualidade de Vida no Trabalho

Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (G-QVT)

Práticas e ações de G-QVT para promover o bem-estar, a saúde e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores

Utilização de ferramentas de análise e diagnóstico para identificar e melhorar a qualidade de vida no trabalho

#### 7. Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Análise dos fatores psicossociais que influenciam o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores

Estudo de técnicas e estratégias para gerenciar e mitigar os impactos negativos desses fatores

#### 8. Saúde Mental no Trabalho

Importância da saúde mental dos colaboradores para o desempenho e o ambiente de trabalho



# UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE

Reconhecida pelo Decreto Estadual nº 3.444, de 8 de agosto de 1997

<b>Ano</b>	2023
<b>Tp. Período</b>	Primeiro semestre
<b>Curso</b>	CIÊNCIAS CONTÁBEIS (050)
<b>Disciplina</b>	4448 - GESTAO DE PESSOAS
<b>Turma</b>	CCM

**Carga Horária:** 51

## PLANO DE ENSINO

Identificação e abordagem de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho  
Implementação de práticas e políticas que promovam a saúde mental no ambiente organizacional

9. Endomarketing

Conceito e importância do endomarketing nas organizações

Estratégias e técnicas de endomarketing para engajar e motivar os colaboradores

Utilização do endomarketing como ferramenta de comunicação interna e construção de uma cultura organizacional positiva

10. Gestão de Carreira

Planejamento e desenvolvimento de trajetórias profissionais para os colaboradores

Identificação e preparação de sucessores para cargos-chave na organização

Tópicos Contemporâneos em Gestão de Pessoas

### III. Metodologia de Ensino

Aulas presenciais

Aulas expositivas e recursos audiovisuais, Trabalhos individuais e em grupo, Dinâmicas de Grupo, Estudos de caso, Exercícios e Atividades no moodle.

Aulas não presenciais (ensino remoto)

Nos casos em que for necessária a integralização da carga horária com atividades não presenciais, poderão ser utilizados: Webaulas como atividade síncrona, Conteúdos (vídeos, áudios etc.) para acesso online, Tarefas, Questionários, Fóruns e atividades no moodle, Aplicação de outras tecnologias e ferramentas digitais disponíveis e úteis para a aprendizagem dos conteúdos propostos.

### IV. Formas de Avaliação

Provas, atividades complementares (resenhas, apresentação de trabalhos), estudos de casos, seminários, pesquisas de campo e atividades na plataforma moodle. A composição e o peso de cada atividade avaliativa, bem como as estratégias de revisão da aprendizagem serão combinados diretamente entre professor e alunos.

### V. Bibliografia

#### Básica

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2021.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

#### Complementar

ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002, p. 35-50.

ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, L. C. G. Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

LACOMBE, F. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos, do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2008.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo, Atlas, 2000

### APROVAÇÃO

**Inspetoria:** DEADM/G

**Tp. Documento:** Ata Departamental

**Documento:** 004

**Data:** 10/05/2023