



# UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE

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

<b>Ano</b>	2025
<b>Tp. Período</b>	Segundo semestre
<b>Curso</b>	ADMINISTRAÇÃO (010)
<b>Modalidade</b>	Parcialmente a distancia
<b>Disciplina</b>	1109403 - GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO
<b>Turma</b>	ADM

**Carga Horária:** 68

**C. Horár. EAD:** 0

## PLANO DE ENSINO

### EMENTA

Rotinas de admissão, manutenção e rescisão de contrato. Relações Trabalhistas. Cálculos Trabalhistas. Carreira. Gestão da remuneração, incentivos e benefícios.

### I. Objetivos

- Analisar os fundamentos e evolução da gestão de pessoas;
- Compreender o planejamento em gestão de pessoas, bem como os principais indicadores;
- Diferenciar mercado de trabalho e mercado de RH;
- Discutir os métodos de recrutamento e seleção de pessoas e integração de pessoas;
- Refletir o Estatuto do Idoso;
- Discutir a inclusão e diversidade nos processos de R&S.

### II. Programa

1. EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS
  - 1.1 Antecedentes históricos
  - 1.2 Evolução e Práticas de Gestão de Pessoas
  - 1.3 Objetivos da área de Gestão de Pessoas
2. GESTOR DE PESSOAS
  - 2.1 Competências do gestor de pessoas
  - 2.2 Papéis do gestor de pessoas
3. PLANEJAMENTO EM GESTÃO DE PESSOAS
  - 3.1 Atribuições e Subsistemas de Gestão de Pessoas
  - 3.2 Tipos e modelos de planejamento de pessoal
  - 3.3 Rotatividade e absenteísmo de pessoal
4. MERCADO DE TRABALHO E MERCADO DE RECURSOS HUMANOS
  - 4.1 Contextualização
  - 4.2 Mercado de trabalho: definição e características
  - 4.3 Mercado de recursos humanos: definição e características
5. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E INTEGRAÇÃO
  - 5.1 Recrutamento
  - 5.2 Seleção
  - 5.3 Integração
6. ESTATUTO DO IDOSO
  - 6.1 Contextualização
  - 6.2 Definições e objetivos
  - 6.3 Lei nº 10.741/2003 e sua relação com as organizações
7. TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS

### III. Metodologia de Ensino

Aulas expositivas, dinâmicas de grupo, audiovisuais, estudo de casos, pesquisas bibliográficas, pesquisa de campo. Será utilizado o Moodle como ambiente de compartilhamento dos materiais utilizados ao longo da disciplina.

### Ensino a Distância (Conforme Resolução nº 0062/2008-CEPE/UNICENTRO)

#### I. Conteúdos que serão abordados a distância

1. EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS
  - 1.1 Antecedentes históricos
  - 1.2 Evolução e Práticas de Gestão de Pessoas
  - 1.3 Objetivos da área de Gestão de Pessoas
2. GESTOR DE PESSOAS
  - 2.1 Competências do gestor de pessoas
  - 2.2 Papéis do gestor de pessoas
3. PLANEJAMENTO EM GESTÃO DE PESSOAS
  - 3.1 Atribuições e Subsistemas de Gestão de Pessoas
  - 3.2 Tipos e modelos de planejamento de pessoal
  - 3.3 Rotatividade e absenteísmo de pessoal
4. MERCADO DE TRABALHO E MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

- 4.1 Contextualização
- 4.2 Mercado de trabalho: definição e características
- 4.3 Mercado de recursos humanos: definição e características
- 5. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E INTEGRAÇÃO
- 5.1 Recrutamento
- 5.2 Seleção
- 5.3 Integração
- 6. ESTATUTO DO IDOSO
- 6.1 Contextualização
- 6.2 Definições e objetivos
- 6.3 Lei nº 10.741/2003 e sua relação com as organizações
- 7. TÓPICOS ESPECIAIS EM GESTÃO DE PESSOAS

---

## **II. Metodologia de trabalho**

Aulas expositivas, dinâmicas de grupo, audiovisuais, estudo de casos, pesquisas bibliográficas, pesquisa de campo. Será utilizado o Moodle como ambiente de compartilhamento dos materiais utilizados ao longo da disciplina.

---

## **III. Tecnologias utilizadas**

Aulas expositivas, dinâmicas de grupo, audiovisuais, estudo de casos, pesquisas bibliográficas, pesquisa de campo. Será utilizado o Moodle como ambiente de compartilhamento dos materiais utilizados ao longo da disciplina.

---

## **IV. Cronograma de tutoria presencial**

Aulas expositivas, dinâmicas de grupo, audiovisuais, estudo de casos, pesquisas bibliográficas, pesquisa de campo. Será utilizado o Moodle como ambiente de compartilhamento dos materiais utilizados ao longo da disciplina.

---

## **V. Critérios de avaliação**

Provas e atividades complementares (por exemplo: estudos de casos, seminários e pesquisas de campo). A composição e o peso de cada atividade avaliativa, bem como as estratégias de revisão da aprendizagem serão combinados diretamente entre professor e alunos.

---

## **VI. Cronogramas de avaliação**

Provas e atividades complementares (por exemplo: estudos de casos, seminários e pesquisas de campo). A composição e o peso de cada atividade avaliativa, bem como as estratégias de revisão da aprendizagem serão combinados diretamente entre professor e alunos.

---

## **IV. Formas de Avaliação**

Provas e atividades complementares (por exemplo: estudos de casos, seminários e pesquisas de campo). 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**

BOHLANDER, G. W; SNELL, S.; SHERMAN, A. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage, 2015.  
MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo, Atlas, 2000.  
MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos, do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2008.

### **Complementar**

---

## **APROVAÇÃO**

**Inspetoria:** DEADM/G  
**Tp. Documento:** Ata Departamental  
**Documento:** 07/2025  
**Data:** 20/08/2025