

## GESTÃO DE PESSOAS II #107206531

ADMINISTRAÇÃO - NOTURNO

 ROSA ALMEIDA FREITAS ALBUQUERQUE

 Estrutura **2021/1**

 Carga Horária Teórica **56**

 Carga Horária Prática **8**

 Carga Horária Campo **0**

 Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Tipo de Disciplina: **OBRIGATÓRIO**

 Turma **ADN**

 Período **2024/2**

 Carga Horária Total **64**

**Homologado**

### Ementa da Disciplina (Recuperado do PPC vigente)

Gestão das Mudanças Organizacionais. Criatividade e Inovação. Gestão por Competências. Aprendizagem, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. Papel da Liderança na Gestão de Pessoas. Programas de Treinamento. Gestão do Desempenho Humano. Capital Intelectual. Gestão de Talentos. Gestão de Remuneração, Pagamentos, Recompensas, Benefícios, Incentivos e Serviços Sociais. Fatores Determinantes no Pagamento de Pessoal. Política Salarial (fixo e variável). Previdência Social e Complementar. Retenção de Pessoas, Comprometimento do Funcionário e Carreiras. Programas de Promoção e Demissões. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. Processos Motivacionais nas Organizações. Comunicação Interna. Trabalho em Equipe. Ações Estratégicas voltadas à Diversidade de Pessoas nas Organizações. Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. Ética no Trabalho. Programas de Ações Afirmativas para a Diversidade. Relações de Trabalho e Sindicatos. Gerenciamento do Relacionamento com os Funcionários. Gestão de Segurança e Medicina no trabalho.



### Justificativa

A gestão de pessoas é um dos pilares fundamentais para o sucesso das organizações, influenciando diretamente a produtividade, a inovação, o engajamento dos colaboradores e a competitividade no mercado. Nesse contexto, torna-se essencial que os egressos dos cursos de Administração desenvolvam não apenas uma compreensão teórica das práticas de gestão de pessoas, mas também habilidades práticas e estratégicas que lhes permitam atuar como líderes e facilitadores do desenvolvimento organizacional

## Objetivo Geral

Permitir ao egresso desenvolver a capacidade de diagnosticar e analisar a gestão de pessoas de modo operacional e estratégico em organizações, bem como o desenvolvimento de habilidades em gestão de pessoas necessárias ao administrador

## Objetivos Específicos

Capacitar o egresso para analisar criticamente processos e políticas de gestão de pessoas, identificando áreas de melhoria e desenvolvimento.

Capacitar o egresso a alinhar processos operacionais de gestão de pessoas com a visão e os objetivos estratégicos da organização.

Promover o desenvolvimento de habilidades interpessoais, comunicação assertiva e liderança, fundamentais para a gestão de equipes.

Capacitar o egresso para identificar e propor ações que fortaleçam a cultura organizacional e melhorem o clima de trabalho.



## Metodologia

Como estratégica pretende-se adotar o estudo de caso, as experiências dos profissionais de mercado, a leitura de artigos, oficinas/workshop em sala, entre outras estratégias como a aula invertida e o uso das metodologias ágeis e projetos

## Avaliação

**O estudante do 6 semestre será avaliado por meio dos cases resolvidos em sala, a participação das atividades como: a palestra e os workshops realizados em sala assim como a realização e apresentação dos projetos a comunidade externa de empresários.**

## Informações Adicionais

Não há informações adicionais.

## Conteúdo Programático

- Gestão de Mudanças Organizacionais e Inovação (inclui Criatividade e Inovação).
- Gestão por Competências e Desenvolvimento de Pessoas (inclui Aprendizagem, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas).
- Liderança e Gestão de Pessoas (inclui Papel da Liderança).
- Programas de Treinamento e Gestão de Desempenho (inclui Gestão do Desempenho Humano).
- Gestão de Talentos e Capital Intelectual (inclui Capital Intelectual).
- Retenção de Pessoas e Gestão de Carreiras (inclui Promoções, Demissões e Comprometimento).
- Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho.
- Motivação e Engajamento nas Organizações.
- Comunicação Interna e Trabalho em Equipe.
- Diversidade, Ética e Inclusão (inclui Assédio, Ética, Ações Afirmativas)
- Remuneração, Benefícios e Política Salarial (inclui Gestão de Remuneração, Fatores Determinantes no Pagamento, Política Salarial). Previdência e Benefícios Complementares.
- Relações Sindicais e Relacionamento com Funcionários. Segurança e Saúde no Trabalho.



## Bibliografia

| Referência   | Tipo   | Existe na Biblioteca? |
|--|--------|-----------------------|
| ARAÚJO, L.C.G.; GARCIA, A. A. (Org). Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.   | Básica | Sim                   |
| CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. Administração de Recursos Humanos. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. | Básica | Sim                   |
| CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. 4 ed. Barueri: Manole,                       | Básica | Sim                   |

| <b>Referência</b>   | <b>Tipo</b>  | <b>Existe na Biblioteca?</b> |
|---|--------------|------------------------------|
| 2014.   |              |                              |
| CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2007.          | Complementar | Sim                          |
| DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.           | Complementar | Sim                          |
| FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências. 2.ed. São Paulo: Atlas, 200   | Complementar | Sim                          |
| MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15.ed. São Paulo: Futura, 2016. | Complementar | Sim                          |
| VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2012.  | Complementar | Sim                          |

