



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

## PLANO DE ENSINO

### Identificação

Disciplina: Gestão de Pessoas II

Curso: ADMINISTRAÇÃO - NOTURNO/CAMPUS CUIABÁ

Nível: Graduação

Código: 20526479 Período: 20212 Turma: HO

Unidade Ofertante: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Carga Horária Teórica: 64 horas Carga Horária Prática: 0 horas Carga Horária Campo: 0 horas Carga Horária Total: 64 horas

Tipo de Disciplina: OBRIGATÓRIO

Professor(a)(s):

- ROSA ALMEIDA FREITAS ALBUQUERQUE

Status: Homologado

### Ementa

Desenvolvimento de Pessoas. Treinamento, conceito, processo, etapas. Desenvolvimento de pessoas e de organizações: os novos tempos, criatividade e inovação, mudança organizacional, desenvolvimento organizacional. Recompensar Pessoas: remuneração, recompensas, composição dos salários, métodos convencionais de avaliação e classificação de cargos, pesquisa salarial, tabelas salariais. Planejamento de carreira. Política salarial. Sistemas de remuneração variável. Incentivos: sistemas de recompensas,

### Justificativa

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de inteligência, de vitalidade, ação e proação. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem apresentado mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos, como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de Pessoas é a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano.

### Objetivo Geral

Compreender os processos da gestão de pessoas, de modo a capacitar e desenvolver colaboradores com novos conhecimentos e habilidades, criando um bom e produtivo ambiente de trabalho.

### Objetivos Específicos

- Conhecer os Processo de recompensar pessoas; - Conhecer o Processo de desenvolver pessoas; - Conhecer Processo de manter pessoas; - Conhecer Processo de monitorar pessoas.

### Conteúdo Programático

#### Tópico / Subtópico

➡ Processo de recompensar pessoas: por ser um dos principais elementos de motivação e incentivo, esse processo constitui um papel de destaque para a gestão de pessoas, já que os funcionários trabalham em busca de certas expectativas e resultados. Compreende remuneração, programas de incentivo ao pessoal e programas de benefícios e serviços. As empresas precisam desenvolver sistemas de remuneração eficazes para proporcionar motivação, retenção e interesse das pessoas em permanecer na

**Tópico / Subtópico**

organização por longo prazo.

→ Processo de desenvolver pessoas: inclui treinamento e desenvolvimento de pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreira. É um meio de capacitar e aperfeiçoar o desenvolvimento pessoal e profissional.

→ Processo de manter pessoas: é utilizado para manter as pessoas da organização satisfeitas e motivadas, com condições ambientais e psicológicas satisfatórias, despertando o interesse do funcionário em permanecer na empresa por longo prazo. Inclui relações com empregados, higiene, segurança e qualidade de vida do trabalhador.

→ Processo de monitorar pessoas: acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas de acordo com o planejamento da empresa, garantindo que o mesmo seja bem executado e que os objetivos sejam alcançados. Esse processo compreende os bancos de dados e sistemas de informações gerenciais.

**Metodologia**

- Sala de aula - apresentação dos conteúdos, incentivando a discussão; - envio do material antecipadamente via AVA, fomentando a pesquisa e a consulta do conteúdo que será estudado em sala de aula. - Fórum ( será sugerido fórum, trazendo a discussão do tema proposto) - Live - Palestra - estudo de caso - seminário - filmes - levar a universidade para a escola pública - por meio de uma palestra, oficina ou workshop ( estamos em contato com o coordenador da escola, alinhando a proposta).

**Avaliação**

- Estudo de caso ( até 0,5 ) - fórum ( 0,5) - palestra ( 1,0) - Live (1,0) - seminário (até 2,0) - Avaliação online (5,0)

**Bibliografia****Básica**

Referência	Existe na Biblioteca
DUTRA, J S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.	✓
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Campus, 1999.	✓
LACOMBE, F. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005 BERGAMINI, C W. et al. Avaliação de Desempenho Humano na empresa. 4a.Ed. São Paulo: Atlas, 1992.	✓

**Complementar**

Referência	Existe na Biblioteca
BOOG, Gustavo G. Faça a diferença: como construir sua competência pessoal e transformar seus potenciais em realidade. São Paulo: Editora Infinito. 2000. Complementares:	Não
FLEURY, A; FLEURY, M T L. Estratégias empresariais e formação de competências. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.	Não
MARRAS. J P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.	Não
TACHIZAWA, T. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.	Não

**Informações Adicionais**

Em razão de algumas ações dependerem de profissionais externos, elas podem requerer alteração.

**Aprovação**

Aprovado em reunião do Colegiado do Curso realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.

---

Coordenador(a) do Curso