



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

## PLANO DE ENSINO

### Identificação

Disciplina: Seminário Temático V

Curso: ADMINISTRAÇÃO - MATUTINO/CAMPUS CUIABÁ

Nível: Graduação

Código: 20526477 Período: 20221 Turma: HM

Unidade Ofertante: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Carga Horária Teórica: 32 horas Carga Horária Prática: 0 horas Carga Horária Campo: 0 horas Carga Horária Total: 32 horas

Tipo de Disciplina: OBRIGATÓRIO

Professor(a)(s):

- LILIANE CRISTINE SCHLEMER ALCANTARA

Status: Homologado

### Ementa

Disciplina de modalidade a distância com temática integrativa dos componentes curriculares do quinto semestre

### Justificativa

Esta disciplina justifica-se pela importância da gestão de pessoas como um processo realizado pelo RH para administrar os recursos humanos da organização para que eles sejam capazes de aumentar os lucros dos negócios. Essa tarefa não é tão simples, pois se trata de pessoas que possuem personalidades, experiências e opiniões diferentes. Por isso, é importante desenvolver as habilidades necessárias para lidar com todo o time e alcançar resultados de qualidade.

### Objetivo Geral

Contextualizar e aplicar na prática seis processos de gestão de pessoas: recrutamento e seleção, desenhos de cargos, orientação de pessoas (onboarding); avaliação de desempenho, rotatividade e absenteísmo.

### Objetivos Específicos

- Aprender o processo de agregar pessoas: recrutamento e seleção. - Aprender o processo de aplicar pessoas no intuito de desenhar as atividades que um profissional desempenhará na organização. - Orientar e acompanhar o seu desenvolvimento na execução de suas tarefas. - Envolver a integração do funcionário na empresa, bem como o desenho do cargo a ser desenvolvido. - Avaliar o desempenho do funcionário no cargo.

### Conteúdo Programático

Tópico / Subtópico
➡ 1 Processos de agregar pessoas
➡ 1.1: recrutamento e seleção
➡ 1.2 Seleção de Pessoas

**Tópico / Subtópico**

➔ 2. Processo de Aplicar Pessoas

➔ 2.1 Orientação de Pessoas

➔ 2.2 Modelagem do Trabalho

➔ 2.3 Avaliação do Desempenho Humano

**Metodologia**

Esta disciplina será ministrada de forma interdisciplinar com a disciplina de Gestão de Pessoas I do Matutino. Os trabalhos solicitados serão de forma concomitante no processo de aprendizagem e de avaliação. As aulas serão à distância com um encontro no início do semestre letivo e ao final na apresentação dos trabalhos.

**Avaliação**

Esta disciplina será ministrada de forma interdisciplinar com a disciplina de Gestão de Pessoas I do Matutino. A avaliação consiste na entrega de um trabalho escrito (N1), bem como uma apresentação em Power Point (N2). Ambos deverão ser postados no Portal Acadêmico por pelo menos um membro do grupo. A nota é individual avaliada pelo empenho de cada um dos membros do grupo. A Média Final consiste na soma das duas notas divididas por 2:  $N1 + N2 / 2$ . A nota mínima para passar por média deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete), resultante da média das avaliações do período letivo + 75% de presenças. Serão realizadas duas chamadas, sendo uma no início das aulas e outra ao final. O aluno só terá direito a Prova Final se a média final for acima de 5,0 como acordado em conjunto com os acadêmicos. A (1) Prova Final, (2) Exame Final de segunda época realizada após o término do período letivo atendera a resolução Consepe N. 63 de 24 de setembro de 2018: - nota igual ou superior a 5,0 (cinco), resultante da média entre a nota do exame final e a média das avaliações do período letivo. 2 - nota igual ou superior a 5,0 (cinco), resultante da média entre a nota do Exame de Segunda Época e a média das demais avaliações, excluída a nota do exame final. Obs: O estudante faz jus à segunda chamada, mediante a apresentação de documento comprobatório: Artigo 7º - Quando amparado por previsão legal, o(a) discente tem direito à segunda chamada para realização de atividade avaliativa ou dilação do prazo de entrega de atividade avaliativa, requerida mediante processo protocolado até 2 dias úteis após a data da realização da avaliação ou da expiração do prazo de entrega da atividade avaliativa.

**Bibliografia****Básica**

Referência	Existe na Biblioteca
ARAÚJO, L.C.G.; GARCIA, A. A. (Org). Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.	✓
CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. Administração de Recursos Humanos. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.	✓
CHIAVENATO, I. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas, 2006.	✓
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.	✓
SNELL, S.; BOHLANDER, G. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2010.	✓

**Complementar**

Referência	Existe na Biblioteca
ARAÚJO, L.C.G.; GARCIA, A. A. (Org). Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.	Não
CARVALHO, A.V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Cengage Learning, 1993.	Não
CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano nas organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006.	Não
DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.	Não

**Informações Adicionais****Aprovação**

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

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

\_\_\_\_\_  
Coordenador(a) do Curso