



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

**PROGRAMA DE DISCIPLINA**

**1. Disciplina: Gestão de Pessoas I**

**2. Código: ED0207**

**Caráter:** obrigatória ( X ) optativa ( )

Número de Semanas:	Número de Créditos:	Carga Horária Total:	Carga Horária:		
			Teórica	Prática	EaD
16	4	64	64h/a	-	-

**3. Pré-requisito: ED0108 – Comportamento Organizacional**

**4. Objetivo(s):**

- 4.1 Reconhecer as ligações entre a gestão do fator humano e as estratégias empresariais e as demais funções da Administração.
- 4.2 Distinguir os diferentes enfoques que caracterizam a gestão de pessoas no decorrer do tempo e em especial as transformações que fizeram do administrador do trabalho das pessoas um gestor estratégico de mudanças.
- 4.3 Conhecer as modernas tendências da gestão de pessoas, seus pressupostos e desdobramentos.
- 4.4 Aprofundar a compreensão conceitual e instrumental relativa aos subprocessos que formam a gestão estratégica de pessoas: organização do trabalho; planejamento de recursos humanos; movimentação - recrutamento, seleção e demissão; movimentação - desenvolvimento de carreiras; capacitação - treinamento, desenvolvimento e aprendizagem; avaliação de desempenho; sistema de recompensas; Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho; Relações profissionais.
- 4.5 Aprofundar o entendimento acerca da inter-relação e da sinergia entre os diferentes subprocessos que formam a gestão de pessoas.
- 4.6 Promover integração com a disciplina Gestão de Pessoas II e demais disciplinas relacionadas com a gestão do fator humano no trabalho, particularmente Comportamento Organizacional e disciplinas optativas do setor de estudos.

**5. Ementa:** A gestão de pessoas: visão histórica e as diferentes perspectivas. A gestão estratégica, a gestão organizacional e a gestão de pessoas; as pessoas e configurações organizacionais. Os profissionais e a ação das pessoas nas organizações. Modelos de gestão do fator humano. Subprocessos da gestão de pessoas: organização do trabalho – análise, avaliação e estruturação de cargos; planejamento de recursos humanos; movimentação - gestão de carreiras; movimentação de pessoal – recrutamento, seleção e demissão.

**6. Descrição do Conteúdo**

**6.1 UNIDADE I – DO RH TRADICIONAL À GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

1. Importância e lugar da gestão de pessoas no contexto organizacional;
2. Evolução histórica da gestão de pessoas;
3. As mudanças de cenário e os desafios para a gestão do fator humano no século XXI;
4. A diversidade das formas organizacionais e os modelos de gestão de pessoas;
5. A gestão estratégica e integrada de pessoas;
6. O mercado de trabalho como instância de regulação e de investimento profissional.

## **6.2 UNIDADE II – O PLANEJAMENTO DO FATOR HUMANO**

1. A relação entre a gestão do fator humano e as estratégias organizacionais e o conjunto das funções da Administração;
2. A gestão de pessoas e o mercado de trabalho;
3. Vantagens competitivas baseadas em pessoas;
4. O conjunto de subprocessos que integram a gestão de recursos humanos;
5. Planos de negócios: aspectos quantitativos, qualitativos e locacionais da gestão de pessoas.

## **6.3 UNIDADE III – A ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO**

1. A estruturação/organização do trabalho e os fundamentos dos modelos de gestão de pessoas: análise, avaliação e descrição de funções;
2. Do conceito de grupos ocupacionais à noção de carreira;
3. Métodos de avaliação: os sistemas de avaliação e de gestão por pontos;
4. Os modelos de gestão por competências.

## **6.4 UNIDADE IV – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS – A GESTÃO DE CARREIRAS**

1. A relação entre a gestão de carreiras e as estratégias organizacionais;
2. A noção de carreira no sistema de gestão de pessoas;
3. Visão histórica de carreira (do vínculo à empregabilidade);
4. Tipos de carreira;
5. Ciclos e estágios de carreira;
6. Planejamento de sucessão;
7. Instrumentos de apoio à gestão de carreira.

## **6.5 UNIDADE V – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAS – RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E DEMISSÃO**

1. Relações do recrutamento, da seleção e da demissão com as estratégias organizacionais e com os outros subprocessos da gestão de pessoas;
2. O recrutamento interno e externo: identificação de necessidades, objetivos, delineamento de candidatos, fontes e canais de comunicação, avaliação de resultados de recrutamento;
3. O processo de Seleção: estratégias, fundamentos, técnicas e abordagens de seleção, a inserção, integração e socialização do candidato na organização, avaliação de resultados de seleção;
4. O rompimento do vínculo: demissões – conceitos e tipologias, a gestão do *turnover* e do absenteísmo;
5. Custos tangíveis e intangíveis das demissões;
6. Terceirização.

## **7. Bibliografia:**

### **7.1 Básica:**

- Gestão de Pessoas

MILKOVICH, George T. e BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 2000, 534p.

ANTHONY, W.; PERREWÉ, P.; KACMAR, K. **Strategic Human Resource Management**. Fort Worth: The Dryden Press, 1996.

ARILDA, Schmidt Godoy... [et al.] **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. Organizadoras Darcy Mitiko Mori Hanashiro, Maria Luisa Mendes Teixeira e Laura Menegon Zacarelli. São Paulo: Saraiva, 2008.

BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

- Comportamento organizacional

HITT, Michael A. et al **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007

- Gestão estratégica

HARRISON, Jeffrey S. **Administração estratégica de recursos e relacionamentos**. Porto Alegre: Bookman, 2005. 430 p.

HOSKISSON, Robert E.; IRELAND, R. Duane; HITT, Michael A.; HARRISON, Jeffrey S. **Estratégia competitiva**. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2009. 499p.

## 7.2 Complementar:

BOOG, Gustavo e Madalena (coord.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. Volumes 1 e 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999, 457p.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por Competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001, 118p.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas, 2002, 210p.

FRIEDMAN, Brian. **Capital Humano: como atrair, gerenciar e manter funcionário eficientes**. São Paulo: Futura, 2000, 231 p.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GREENHAUS, Jeffrey H.; CALLANAN, G. A. **Career management**. Orlando FL: Dryden Press, 1994. 467p.

HIPÓLITO, José Antônio Monteiro. **Administração salarial: a remuneração por competências como diferencial competitivo**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000, 332p.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2001.

MAXIMIANO, A. C. Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. São Paulo, 2000, 530p.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

Vários Autores. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.

WOOD JR, Thomaz et alli. **Remuneração por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo**. São Paulo: Atlas, 1999, 181p.

Artigos e dossiês das revistas HBR Harvard Business Review, Exame, Você s.a., HSM Management e outras publicações de referência na área.

## **8. Metodologia e Avaliação de Aprendizagem:**

### **METODOLOGIA**

Aulas expositivas e metodologias ativas (estudos de casos, análise de textos, foros e seminários eletivos).

### **SISTEMA DE AVALIAÇÃO**

O rendimento escolar (dois exames parciais e exame final, conforme normativos) será aferido por meio de: provas escritas (múltipla escolha e / ou dissertativas); exames orais; entrega e participação nos estudos de caso, seminários e exposições de temas individuais e / ou em grupo. Assiduidade.