



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

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

PROGRAMA DE DISCIPLINA

1. Disciplina: Gestão de Pessoas II

2. Código: ED0208

Caráter: obrigatória (X) optativa ()

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

3. Pré-requisito: ED0207 – Gestão de Pessoas I

4. Objetivo(s):

4.1 Possibilitar aos alunos e às alunas, reconhecerem as ligações entre as estratégias empresariais e a gestão de pessoas.

4.2 Proporcionar aos alunos e às alunas a identificação dos aspectos centrais relativos à gestão do desempenho humano no trabalho, métodos principais, distorções mais comuns e vinculação com as demais áreas de gestão de pessoas.

4.3 Possibilitar aos alunos e às alunas conhecerem a evolução das práticas de capacitação, suas etapas e implicações nos processos de aprendizagem individual e organizacional nas organizações.

4.4 Permitir aos alunos e às alunas conhecerem os marcos conceituais, objetivos e instrumentos para a gestão de um sistema de remuneração estratégica, bem como a estrutura de concessão de benefícios, finalidades e aspectos legais envolvidos.

4.5 Proporcionar a análise, numa perspectiva crítica, da importância dos elementos centrais relativos à higiene, segurança e gestão da qualidade de vida no trabalho, a partir de suas implicações para a saúde do trabalhador, a prevenção de acidentes e a satisfação e motivação para o trabalho.

4.6 Possibilitar aos alunos e às alunas conhecerem os aspectos mais relevantes das relações profissionais, a partir das políticas, negociações e legislação estabelecida acerca da relação empregado-empregador.

4.7 Viabilizar o reconhecimento, pelos alunos e alunas, das tendências relativas ao campo da Gestão de Pessoas e suas implicações para o exercício da atividade de administrador.

4.8 Possibilitar aos alunos e alunas, a discussão e aprofundamento sobre os aspectos emergentes da Gestão de Pessoas por meio de estudos conceituais e análise de casos práticos nas organizações.

5. Ementa: Gestão do desempenho humano no trabalho; Capacitação; Remuneração; Qualidade de Vida no Trabalho; Relações profissionais; Gestão de Pessoas: Desenvolvimento do campo e tendências. Tópicos Emergentes: gestão pela qualidade, gestão por competências. Gestão da diversidade; Novas tecnologias; Mercado de trabalho e perfil profissional.

6. Descrição do Conteúdo
6.1 Unidade I – Gestão do Desempenho Humano no Trabalho <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceitos e princípios; 2. Abordagens e métodos de avaliação de desempenho; 3. Vantagens e limitações: avaliações quantitativas, qualitativas e quantificação; 4. Distorções mais comuns no processo de avaliação de desempenho; 5. Vinculação da avaliação de desempenho com as demais ações de RH.
6.2 Unidade II – Capacitação <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceitos e evolução das práticas: da noção de treinamento à educação corporativa; 2. Processo de capacitação – planejamento, organização, execução e avaliação de resultados; 3. Relacionamento com as estratégias organizacionais e com as demais ações de RH; 4. Aprendizagem individual e organizacional.
6.3 Unidade III – Remuneração <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceitos e princípios – Recompensa, remuneração, salário direto e indireto; 2. Relação entre remuneração, estratégias empresariais, estruturação do trabalho e gestão de carreiras; 3. Modelos de remuneração: Tradicional e Estratégico; 4. Remuneração variável – vantagens e desvantagens; 5. Gestão do sistema de remuneração; 6. Salários indiretos ou benefícios: conceitos, objetivos, tipos, vantagens e desvantagens.
6.4 Unidade IV – Segurança, saúde e Qualidade de vida no trabalho <ol style="list-style-type: none"> 1. Segurança e Saúde no trabalho – Conceitos, estresse, acidentes de trabalho (causas, prevenção e tipos de afastamento) e CIPA; 2. Gestão da Qualidade de Vida no trabalho – Conceitos, ferramentas e modelos de QVT.
6.5 Unidade V - Gestão de Pessoas: Desenvolvimento do Campo e Tendências <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestão por Competências; 2. Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social; 1. Gestão da Diversidade;
6.6 Unidade VI - Relações de Trabalho <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas de relações trabalhistas; 2. Funções da área de relações trabalhistas; 3. Negociação Trabalhista – Definição, etapas, cláusulas e acordos coletivos; 4. Representação sindical.
6.7 Unidade VII – Tópicos emergentes em Gestão de Pessoas <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestão de Pessoas no Setor Público; 2. Gestão de Pessoas e Terceirização; 3. Prazer e sofrimento no trabalho (<i>stress</i>, assédio moral e <i>burnout</i>); 4. Gestão Global de Pessoas (Expatriação e Carreiras Internacionais); 5. Modalidades de Trabalho Flexíveis (Homework, jornadas reduzidas, contratos com limite de tempo); 6. Diferenças Geracionais; 7. Envelhecimento no trabalho (aposentadoria, preparação para novas carreiras); 8. Cidadania Organizacional; 9. Coaching; 10. Espiritualidade e Religião no Trabalho; 11. Criatividade e Inovação no Trabalho; 12. Trabalho e Família; 13. Comprometimento Organizacional.

7. Bibliografia:

7.1 Básica:

BOHLANDER, George W e Snell, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage, 2009.

CLEGG S KORNBERGER M PITSIS T **Administração e Organizações** – Uma introdução à

Hanashiro, Darcy M. M., Teixeira, Maria Luisa M e Zaccarelli, Laura M. (Org). **Gestão do Fator Humano:** Uma visão baseada nos stakeholders. 2ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

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

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

7.2 Complementar:

BITENCOURT, Cláudia (Org.) **Gestão contemporânea de pessoas:** novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2010, 144 p.

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

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

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

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

BORGES-ANDRADE, Jairo E. et Al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:** fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MARRAS, Jean Pierre & TOSE, Marília. **Avaliação de Desempenho Humano.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARRAS, Jean Pierre (org). **Gestão Estratégica de Pessoas –** Conceitos e tendências. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

MEISTER, Jeanne C. **Educação corporativa:** a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999, 296p.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2013.

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 Exame, Você S/A., HSM Management e outras publicações.

8. Avaliação de Aprendizagem:

O rendimento escolar será aferido por meio de provas escritas (múltipla escolha e / ou dissertativas), trabalhos escritos e seminários (casos de empresas e apresentação sobre tópicos emergentes).