

### CEST: MISSÃO E VISÃO

<b>Missão</b>	<i>Promover educação superior de excelência, formando profissionais competentes e éticos, cidadãos comprometidos com o desenvolvimento da sociedade e com o segmento das pessoas com deficiência, conscientes de sua função transformadora.</i>
<b>Visão</b>	<i>Ser referência regional em educação superior, reconhecida pela excelência de sua atuação e compromisso social.</i>

### DADOS DA DISCIPLINA

CÓDIGO	NOME	CH TOTAL	PERÍODO
1205	<b>PROJETO INTEGRADOR II GESTÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO</b>	40h	2º

### EMENTA

Neste Projeto Integrador os alunos darão continuidade ao trabalho de campo, voltado para uma organização real, onde poderão desenvolver, de maneira prática, seus conhecimentos teóricos, com base na integração disciplinar. O projeto oportunizará conhecer e compreender o funcionamento do setor de RH e elaborar um plano de ação para este setor, a partir dos pontos críticos ou situações-problema identificadas. Poderão, ainda, elaborar proposta de estruturação de um setor de RH, nas organizações em que não houver este setor específico.

### OBJETIVOS

#### GERAL

Conhecer a realidade de uma organização no que se refere à sua estrutura e à gestão de pessoas e seus subsistemas, tendo em vista elaboração de Plano de Estruturação, de Ação ou de Reestruturação para o setor estudado.

#### ESPECÍFICOS

Conhecer a estrutura e o funcionamento do setor de gestão de pessoas de uma organização.

Elencar as características do setor estudado, buscando identificar possíveis problemas.

Elaborar um Plano de Ação e/ou de Reestruturação para o setor de RH.

Delinear um Plano de Estruturação de um setor de RH, quando identificada a inexistência desse setor na organização.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

#### UNIDADE I - Diagnóstico Organizacional (02h)

- 1.1 Apresentação e discussão do roteiro de trabalho
- 1.2 Definição da organização a ser analisada
- 1.3 Histórico da Organização
- 1.4 Missão, Visão e Valores Organizacionais
- 1.5 Principais equipamentos, principais produtos e processos
- 1.6 Organograma
- 1.7 Política de recursos humanos
- 1.8 Clientes-alvo e principais mercados
- 1.9 Apresentação dos problemas encontrados

#### UNIDADE II - Descrição do Setor de RH (06h)

- 2.1 Organograma e identificação do setor de RH
- 2.2 Descrição do modelo de gestão de pessoas
- 2.3 Ferramentas de recrutamento e seleção de pessoal, utilizadas pela organização
- 2.4 Descrição detalhada de um processo de seleção
- 2.5 Descrição dos mecanismos para contratação de pessoal
- 2.6 Análise dos mecanismos para controle de pessoal

#### UNIDADE III - Plano de Ação para o Setor de RH (06h)

- 3.1 Elaboração do Plano de Ação para o setor de RH, a partir dos pontos críticos ou de situações-problema identificados (ou Plano de reestruturação do setor de RH)

### 3.2 Apresentação do Plano de Ação

#### **UNIDADE IV – Plano de Estruturação de um Setor de RH (quando não houver este setor na organização estudada) (06h)**

4.1 Delineamento de um Plano de Estruturação para um setor de RH

4.2 Apresentação do Plano de Estruturação

**PRÁTICA:** Considerar 20h para o desenvolvimento da pesquisa de campo

#### **PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS**

A disciplina será desenvolvida com uso de aulas expositivas dialogadas, orientações das equipes, pesquisa na organização objeto de estudo, elaboração do relatório e apresentação dos resultados por meio de seminários.

#### **TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS – TDE's**

TDE:

#### **RECURSOS DIDÁTICOS**

Data show, computador, quadro branco, pincel, textos acadêmicos, roteiro do projeto.

#### **SISTEMA DE AVALIAÇÃO**

A avaliação tem caráter processual e diagnóstico, objetivando o acompanhamento do desempenho do aluno no decorrer da disciplina, para tanto, devem ser considerados aspectos qualitativos como a participação ativa nas aulas e atividades acadêmicas, o relacionamento aluno-professor e aluno-aluno, a cooperação, a competência fundamentada na segurança dos conhecimentos adquiridos, a autonomia para aprofundar os conhecimentos, a pontualidade, o cumprimento de prazos na entrega de trabalhos, dentre outros.

Considerando a especificidade da disciplina o aluno desenvolverá, em equipe, trabalho acadêmico na modalidade de projeto, a ser apresentado e discutido em sala de aula como forma objetiva de avaliação. Para obtenção das três notas, o trabalho será segmentado em partes das quais sua entrega, apresentação e produção individual constituirão as três avaliações.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente automaticamente estará inscrito para realizar a prova substitutiva e, caso ainda não seja aprovado, mas tendo alcançado a média 4,0 (quatro), se submeterá à prova final.

#### **ARTIGO CIENTÍFICO E TEXTO PARA ATIVIDADES ACADÊMICAS**

- Artigo científico:
- Texto acadêmico:

#### **BIBLIOGRAFIA**

##### **BÁSICA**

BASTOS NETO, C. P. dos Santos. **Gestão Estratégica de Pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2011.

PEARSON EDUCATION DO BRASIL. **Administração de RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

##### **COMPLEMENTAR**

CERVO, A.L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, D. P. R. de. **Fundamentos da administração: conceitos e práticas essenciais**. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, J. M. **Curso de administração estratégica: foco no planejamento estratégico**. São Paulo: Atlas, 2010.