



FACULDADE SANTA TEREZINHA - CEST  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
PLANO DE ENSINO

### 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	CARGA HORÁRIA	PERÍODO
0890	<b>GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS</b>	80h	5º

### EMENTA

Administração estratégica e tendências. Subsistemas da Gestão de Pessoas. O sistema integrado de gestão de Recursos Humanos. Compensação, carreira estratégica. Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Auditoria de Recursos Humanos. Medicina e Segurança no Trabalho.

### OBJETIVOS DA DISCIPLINA

#### Geral

Desenvolver uma visão sistêmica referente à gestão estratégica de pessoas, a partir do entendimento de conceitos, habilidades e questionamentos sobre o novo papel da gestão de pessoas nos processos organizacionais.

#### Específicos

- Entender os conceitos fundamentais e perspectivas sobre a Administração Estratégica de Pessoas, destacando as tendências;
- Identificar os subsistemas da Gestão de Pessoas, tendo em vista a compreensão de um sistema integrado de gestão de Recursos Humanos e seus impactos na gestão de empresas;
- Relacionar os impactos do subsistema compensação/remuneração de pessoas na gestão de carreira estratégica;
- Compreender o Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos e sua relação com o desempenho profissional e organizacional;
- Discutir sobre a importância e a aplicabilidade da Consultoria e Auditoria de Recursos Humanos.
- Reconhecer a Medicina e Segurança no Trabalho e suas implicações para a gestão empresarial, como ferramenta para possibilitar melhor qualidade de vida no trabalho.

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### **UNIDADE I – Conceitos Fundamentais e Perspectivas sobre a Administração de Pessoas e Tendências (12h)**

- 1.1 A trajetória de RH ao longo dos tempos: no mundo e no Brasil
- 1.2 Conceitos
- 1.3 Posição hierárquica da ARH na estrutura organizacional
- 1.4 Modelo dos múltiplos papéis para os profissionais de RH
- 1.5 Principais diretrizes estratégicas
- 1.6 Tendências

### **UNIDADE II – O Processo de ARH (20h)**

- 2.1 Estrutura da área de RH
- 2.2 O Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e seus impactos na gestão de empresas
- 2.3 Os impactos do subsistema Compensar/remunerar na Gestão de Carreira Estratégica

### **UNIDADE III – Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos (20h)**

- 3.1 Conceitos, diferenças e semelhanças entre os processos de T & D
- 3.2 A responsabilidade da Pessoa e da Organização na formação dos Talentos Humanos
- 3.3 A relação entre o desenvolvimento humano e a empregabilidade
- 3.4 Técnicas utilizadas no Desenvolvimento dos Talentos Humanos
- 3.5 Coaching: conceitos, aplicabilidade, objetivos

### **UNIDADE IV - AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS (08h)**

- 4.1 Conceitos e objetivos
- 4.2 Riscos e oportunidades no modelo de consultoria e auditoria interna
- 4.3 Resistências à implantação
- 4.4 Perfil e competências necessárias ao consultor e auditor interno de Recursos Humanos

### **UNIDADE V - MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO EMPRESARIAL (20h)**

- 5.1 O Subsistema de relações trabalhistas
- 5.2 A gestão das relações trabalhistas numa organização
- 5.3 Proteção legal
- 5.4 Proteção voluntária: o sistema de gestão em segurança e saúde no trabalho (SGSST)
- 5.5 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

## PROCEDIMENTOS DE ENSINO

Aulas dialogadas, trabalhos individuais e em grupo, análise de casos.

## TRABALHOS DISCENTES EFETIVOS (TDE's)

Serão realizados 02 (dois) TDE's:

- 1º - Resumo do artigo: Remuneração com foco em competência: um estudo de caso na empresa RS Florestal (8h).
- 2º - Resumo do artigo: UNIVERSIDADE CORPORATIVA: uma nova estratégia para a aprendizagem organizacional (8h).

## RECURSOS DIDÁTICOS

Quadro Branco  
Data show  
Filmes

## 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 com 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 de entrega de trabalhos, dentre outros.

Cotidianamente, a cada aula, a avaliação ocorrerá com base em procedimentos como: discussão de temas relacionados aos conteúdos; exercícios escritos; produção textual; estudos dirigidos; demais atividades avaliativas correlacionadas aos objetivos da unidade de estudo.

Além dos aspectos qualitativos, serão observados os critérios objetivos regimentais: frequência mínima de 75% da carga horária da disciplina, três notas parciais (uma por mês, a cada 1/3 do conteúdo trabalhado, cumulativamente ou não) que serão compostas da seguinte forma:

- avaliações escritas individuais (provas), na proporção mínima de 70% da composição da nota;
- atividades acadêmicas individuais, na proporção de até 30% (quando estas se fizerem necessárias) para a composição da nota.

Estão previstas como atividades acadêmicas: leitura, análise e resumo de um artigo científico e leitura, análise e fichamento de texto acadêmico.

Em consonância às normas institucionais, não obtendo nota média para aprovação a partir das três notas parciais, o discente poderá fazer prova substitutiva e, se necessário, prova final.

## BIBLIOGRAFIA

### Básica

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

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

### Complementar

ALBUQUERQUE, L. G. (org.); LEITE, N. P. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.

ANGELONI, M. T. **Organizações do conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GIL, A.C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

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