

## PLANO DE ENSINO

### DADOS DO COMPONENTE CURRICULAR

**Nome do COMPONENTE CURRICULAR:** Gestão de Pessoas no Setor Público-Turma 2017

**Curso:** ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**Série/Período:** 5º-Turma 2017

Carga Horária: 60h

**Horas Teórica:** 60h

**Horas Prática:**

**Docente Responsável:** Alysson André Régis Oliveira

### EMENTA

O estado, o governo e a sociedade. Evolução da administração pública brasileira: patrimonialismo, burocracia e gerencialismo. Contexto contemporâneo da atuação do Estado. Governabilidade, governança e descentralização do poder. Estrutura e função da administração pública. Eficiência, eficácia e efetividade na administração pública. Reformas administrativas e programas de desburocratização: DASP, Decreto-Lei nº 200/67; Constituição de 1988 e Emenda Constitucional nº 19/98. Considerações sobre o novo papel do Estado e da administração pública. A reforma de Estado e da administração pública: experiências inglesa, americana e brasileira. Representação e participação: gestão pública e privada. *Accountability* e *Responsiveness*: as relações entre demandas, políticas, ação governamental, controles e resultados.

Interdisciplinaridade com Administração Estratégica e Empreendedorismo Governamental; transversalidade do “Desenvolvimento Estratégico Corporativo”, trabalhado em linha de pesquisa específica, desenvolvendo os conceitos de Intraempreendedorismo, satisfação no trabalho e transformação da gestão pública.

## OBJETIVOS

### **Geral:**

Conhecer as principais práticas e política presentes na Gestão de Pessoas e suas correlações com o setor público.

### **Específicos:**

- Situar a Gestão de Pessoas no contexto da teoria administrativa atual através da sua perspectiva histórica e de seus principais conceitos e práticas;
- Entender o papel do planejamento estratégico de pessoas nas organizações;
- Estabelecer relações entre os conceitos e a prática de Gestão de Pessoas no setor público;
- Entender como o Intraempreendedorismo e a satisfação no trabalho podem contribuir para o desenvolvimento estratégico corporativo, a partir da atuação dos funcionários como agentes transformadores da gestão pública.

| <b>CONTEÚDO PROGRAMÁTICO</b> |  |             |
|------------------------------|--|-------------|
| <b>UNIDADE</b>               | <b>ASSUNTO</b>   | <b>C.H</b>  |
| <b>I</b>                     | <b>1 INTRODUÇÃO À GESTÃO DE PESSOAS</b><br>Iniciando a Viagem: a história<br>Estabelecendo Relações entre Conceitos<br>Planejamento Estratégico de Pessoas<br>Gestão de Pessoas no Serviço Público: teoria e prática   | <b>10 h</b> |
| <b>II</b>                    | <b>2 PROCESSOS DE CARGOS, DE CARREIRAS E DE ADMISSÃO DE SERVIDORES</b><br>Processo de Desenho de Cargos<br>Planejamento de Carreira<br>Admissão e Dispensa de Servidores Públicos  | <b>10 h</b> |
| <b>III</b>                   | <b>3 PROCESSOS DE RECOMPENSAS E DE DESENVOLVIMENTO</b><br>Incentivo, Remuneração, Recompensa, Salário<br>Remuneração Estratégica<br>Benefícios<br>Processos de Treinamento e Desenvolvimento (T&D)   | <b>10 h</b> |
| <b>IV</b>                    | <b>4 AVALIAÇÃO, INFORMAÇÃO E BEM-ESTAR</b><br>Avaliação de Desempenho Humano<br>Higiene e Segurança no Trabalho<br>Qualidade de Vida no Trabalho<br>Clima e Cultura Organizacionais  | <b>10 h</b> |
| <b>V</b>                     | <b>5 GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO MODERNA E TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE PESSOAS</b><br>Gestão de Equipes<br>Gestão por Competências<br>Gestão do Conhecimento<br>Tendências da Área de Gestão de Pessoas no Serviço Público   | <b>10 h</b> |
| <b>VI</b>                    | <b>6 DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO CORPORATIVO</b><br>Identificação de fatores sociais e afetivos que levem à satisfação pessoal e profissional, analisando o clima organizacional, identificando traços de mudança no processo de gestão de pessoas e descrevendo comportamentos de funcionários públicos enquanto agentes transformadores da gestão pública. | <b>10 h</b> |

## METODOLOGIA DE ENSINO

- Concepção metodológica do curso: modalidade a distância com utilização do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVEA), *Plataforma Moodle*, para viabilizar a estreita interrelação dos envolvidos – estudantes, professores pesquisadores, professores autores, professores formadores, tutores e orientadores.
- Encontros presenciais com tutores nos pólos e, em momentos específicos, com os outros pares com vista a viabilizar atividades (e/ou): de nivelamento, informativa, integradora, temática, complementar.
- Trabalhos integrados com as pesquisas desenvolvidas em grupos de pesquisas do BAP, prioritariamente no grupo “Perspectivas em Administração Pública”, na linha de “Desenvolvimento Estratégico Corporativo”, com discussão dos resultados e aplicações práticas de forma a contribuir para mudanças na gestão pública a partir das pessoas.

## AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

As avaliações serão realizadas em três dimensões:

A avaliação do curso totaliza 300 pontos, divididos em três categorias, sendo 100 pontos para as **Atividades Colaborativas** (no Moodle), 100 pontos para as **Atividades Individuais** (no Moodle) e 100 pontos para **Atividades Presenciais**.

Estas categorias têm pesos diferenciados: Categoria I – Atividades Individuais - 100 pontos (peso 3); Categoria II – Atividades Colaborativas - 100 pontos (peso 3); Categoria III – Atividades Presenciais - 100 pontos (peso 4)

A **Média Parcial** (MP) é a média ponderada das categorias acima definidas. Se a **Média Parcial** for maior ou igual a 70 pontos, o aluno está **Aprovado por Média**, sem necessidade de realizar o Exame Final.

Se a **Média Parcial** for menor que 70 e maior ou igual a 40, o aluno deve **Realizar o Exame Final**, e a nota mínima que precisa obter no Exame Final para ser aprovado é  $\text{Nota mínima} = [ 500 - (\text{Média Parcial} \times 6) ] / 4$

Se a **Média Parcial** for menor que 40 pontos o aluno não está apto ao Exame Final, está **Reprovado**, e deve repetir a disciplina no próximo semestre.

O aluno **Aprovado por Média** terá Média Final igual à Média Parcial (**MF = MP**)

O aluno que **Realizar o Exame Final** (EF) será aprovado se obtiver Média Final maior ou igual a 50, sendo a MF, neste caso, calculada como  **$MF = (6*MP + 4*EF)/10$**

## RECURSOS NECESSÁRIOS

- Materiais didáticos impressos; Vídeos; Leitura Obrigatória (**LO**); Leitura Complementar (**LC**); Exercícios de Fixação de Conteúdos; Atividades Obrigatórias (**AO**); Atividades Complementares (**AC**).

## PRÉ-REQUISITO

Não há pré-requisito

## BIBLIOGRAFIA

### **Básicas:**

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. *Gestão de Pessoas no Setor Público*. 2 ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2012.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. *A excelência em Gestão Pública*. Rio de Janeiro: QualityMark, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

### **Complementares:**

ARAÚJO, Luís Cesar G. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

DEMO, Gisela. *Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional*. São Paulo: Atlas, 2008.

SENGE, Peter M. *A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem*. São Paulo: Best Seller, 1990.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.