

FORMULÁRIO CURSO DE EXTENSÃO
1. IDENTIFICAÇÃO DA ORIGEM
1.1. TÍTULO: Gestão de Pessoas

1.2. CURSO: Processos Gerenciais/Gestão Comercial/Logística (Matriz Integrada)

1.3. IDENTIFICAÇÃO DO(A) PROFESSOR(A) /PROPONENTE
1.3.1. NOME: Claudia Maria Huber

1.3.2. TITULAÇÃO: Mestre (Doutoranda em Ciências Administrativas com ênfase em Recursos Humanos)

1.3.3. E-MAIL : claudiaunifebe@unifebe.edu.br

1.3.4. ENDEREÇO E TELEFONE Rua 149, n58, Apto 204. Centro - Itapema/SC - 47 8413 2878

1.3.5. EXPERIÊNCIA ACADÊMICA Docente nas disciplinas: Economia, Comportamento Organizacional e OSM, Recursos Humanos I e II.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AÇÃO
2.1. ÁREA TEMÁTICA:
 Comunicação Cultura Direitos Humanos e Justiça Educação
 Meio Ambiente Saúde Tecnologia e Produção Trabalho

2.2. ABRANGÊNCIA:
 Local Regional Internacional

2.3. CLASSIFICAÇÃO DA AÇÃO:
2.3.1. QUANTO AO PRAZO DE OPERACIONALIZAÇÃO:
 Ocasional Permanente

2.3.2 QUANTO A ESTRUTURAÇÃO DA AÇÃO DESENVOLVIDA:

<input type="checkbox"/> Programa	<input type="checkbox"/> Projeto	<input type="checkbox"/> Curso	<input type="checkbox"/> Evento	<input type="checkbox"/> Publicações e Outras
		<input type="checkbox"/> De Iniciação <input type="checkbox"/> De Atualização <input checked="" type="checkbox"/> Treinamento e Qualificação Profissional	<input type="checkbox"/> Congresso <input type="checkbox"/> Seminário <input type="checkbox"/> Ciclo de Debates <input type="checkbox"/> Exposição <input type="checkbox"/> Espetáculo <input type="checkbox"/> Evento Esportivo <input type="checkbox"/> Festival <input type="checkbox"/> Campanha <input type="checkbox"/> Outros	<input type="checkbox"/> Livro <input type="checkbox"/> Anais <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro <input type="checkbox"/> Artigo <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Manual <input type="checkbox"/> Jornal <input type="checkbox"/> Revista <input type="checkbox"/> Relatório Técnico <input type="checkbox"/> Produto Audiovisual <input type="checkbox"/> Jogo Educativo <input type="checkbox"/> Aplicativo para Computador <input type="checkbox"/> Produto Artístico <input type="checkbox"/> Outros
<input type="checkbox"/> Prestação de Serviços				

2.4. MODALIDADE:
 Presencial Semipresencial Virtual ou a Distância

3. DESCRIÇÃO DA AÇÃO

Descrever, nos itens a seguir, todas as informações necessárias para o desencadeamento da ação.

3.1. JUSTIFICATIVA (descrever):

No atual contexto, caracterizado pela evolução na gestão de negócios e o acirramento da globalização, os gestores das empresas necessitam remodelar suas formas de gestão. Assim, a área de Recursos Humanos, com o intuito de contribuir na missão da Gestão dos Recursos Humanos das organizações, necessita estabelecer uma nova dinâmica de trabalho, articulada com o Planejamento Estratégico, de modo a envidar esforços para que os grandes objetivos de resultados da organização sejam atingidos. Este novo enfoque de Gestão de Recursos Humanos exige um reposicionamento da área e reestruturação organizacional, como área de apoio estratégica

na gestão dos resultados organizacionais.

A Administração de Recursos Humanos é uma área extremamente contingencial e situacional. Ela depende das características do contexto, do negócio da empresa e da sua cultura, da mentalidade dos profissionais de Recursos Humanos e tantas outras variáveis. Sob a égide da competitividade dos mercados globalizados, as palavras de ordem passaram a ser produtividade e qualidade. Assim, só se justifica manter uma pessoa na empresa pela sua efetiva contribuição para os resultados finais e criação de valor dentro da organização. Para Dutra (2002, p. 17) a Gestão de Pessoas caracteriza-se como “Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. Assim, a maneira como a empresa trata seus colaboradores reflete diretamente no nível de satisfação e no clima organizacional.

A Administração de Recursos Humanos está fortemente condicionada a oferecer suporte para que o corpo funcional das empresas, seja qualificado, comprometido e engajado na estratégia do negócio. É assim uma área de ponta capaz de colaborar com a condução da empresa para o seu futuro, gerar riqueza e adicionar valor na era da informação e do conhecimento.

As organizações, neste caso as sediadas em Brusque e região também estão inseridas nesse contexto de transformações, incorporando mudanças na linha do profissionalismo da gestão, que tem como princípio a gestão por resultados. Nesse processo, a Administração de Recursos Humanos pode contribuir de maneira significativa na implantação de um novo sistema de Gestão de Pessoas, tendo os gerentes de linha como gestores de pessoas, e a área de recursos humanos como parceira estratégica na missão desses gestores e alinhada ao negócio das organizações. A **Figura 1** (abaixo) busca demonstrar o processo a partir das necessidades do negócio, perpassando pelo desafio de: Atrair, desenvolver e manter as pessoas na organização. A gestão das pessoas está fundamentada em Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas oriundas das Estratégias de Gestão de Pessoas que tem como pilar a Estratégia Organizacional de modo a gerar resultados para a organização e também para as pessoas.



Figura 1 – Gestão de Pessoas

Nesse contexto, considera-se fundamental que a UNIFEBE possa estar inserida como provedoras do conhecimento e por consequência do desenvolvimento de Brusque e região. Pretende-se, portanto, proporcionar aos participantes oportunidades de desenvolvimento, formação de profissionais preparados para inserção no mercado, e como futuros gestores das organizações precisam estar atentos às transformações no mundo do trabalho. Dentro desta perspectiva, as empresas precisam do capital humano e criar competências estratégicas diferenciadoras no sentido da atração, desenvolvimento e retenção dos talentos (**Figura 1**). Pode-se afirmar que nas organizações modernas os interesses do capital e dos colaboradores podem ser convergentes. A gestão, portanto, precisa criar condições para as pessoas crescerem com o seu talento e trabalho atingindo os objetivos da empresa e satisfazendo suas necessidades materiais, profissionais e sociais.

Certamente não esgotamos com este conteúdo programático as temáticas e oportunidades de capacitação que tem direcionamento no Desenvolvimento Organizacional, contudo elencamos algumas que entendemos de vital importância para que as organizações possam alcançar suas metas e atingir resultados significativos. Ressaltamos que as temáticas contempladas estão direcionadas para profissionais da área de Recursos Humanos e Gestores de Linha (Gestores de Pessoas). Destacando a importância das teorias no âmbito da gestão, com especial relevo para conceitos, como estratégia, adequação e eficiência organizacional, a clarificação do processo pelo qual a Gestão de Recursos Humanos tem impacto na *performance* organizacional e na integração de diferentes atores (os gestores, os colaboradores, *stakeholders*, etc.).

3.2. PALAVRAS-CHAVE:

1)Desenvolvimento Organizacional	2)Gestão de Recursos Humanos	3)Resultados
----------------------------------	------------------------------	--------------

3.3. OBJETIVO GERAL:

Oportunizar aos participantes uma visão geral sobre a atuação estratégica dos profissionais de Recursos Humanos e Gestores de Linha alinhada à estratégia organizacional, bem como informações, ferramentas de gestão e conhecimento que permitam o desenvolvimento de uma visão integrada do processo de gerenciamento de atividades em organizações. Possibilitando e potencializando sua atuação de forma eficaz para mobilizar pessoas e alavancar resultados para a organização.

3.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Cada Formação apresenta objetivos específicos, a seguir:

Eixo I

1) ANALISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Objetivo: Apresentar as atualizações da legislação trabalhista e os cálculos trabalhistas afim de evitar situações de risco para a empresa.

2) ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Objetivo: Fornecer as ferramentas necessárias para a condução do processo de Recrutamento e Seleção nas organizações, capacitando quanto aos fundamentos, métodos e técnicas utilizadas.

3) ANALISTA DE REMUNERAÇÃO

Objetivo: Capacitar os participantes através da disseminação dos conhecimentos técnicos e práticos sobre cargos e salários, sistemas de remuneração e carreira e gestão por competências.

4) ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS ESTRATÉGICOS

Objetivo: Oportunizar uma visão sistêmica da área e capacitar para uma atuação de forma mais estratégica como Analista de RH.

5) CONSULTOR INTERNO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo: Preparar profissionais para atuarem como Consultores Internos de Recursos Humanos nas organizações; Discutir e refletir o papel do profissional de recursos humanos no cenário de contínuos desafios e destacar a importância da identificação de ações de intervenções relevantes para estruturar e consolidar um RH estratégico.

Eixo II

Formação de Gestores - Desenvolvimento de Pessoas

Objetivo: Proporcionar aos participantes informações, ferramentas de gestão e conhecimento que permitam o desenvolvimento de uma visão integrada do processo de gerenciamento de atividades em organizações. Possibilitando e potencializando sua atuação de forma eficaz para mobilizar pessoas e alavancar resultados para a organização.

3.5. PÚBLICO ALVO:	Profissionais da área de Recursos Humanos com perspectiva de atuação como consultores internos.
3.5.1. NÚMERO MÍNIMO DE PARTICIPANTES:	Entre 15 e 20 pessoas
3.5.2. NÚMERO MÁXIMO DE PARTICIPANTES:	Entre 25 e 30 pessoas

3.6. PERÍODO, CARGA HORÁRIA E LOCAL DE REALIZAÇÃO

3.6.1. DATA DE INÍCIO:	Março
3.6.2. DATA DE TÉRMINO:	Julho
3.6.3. CARGA HORÁRIA TOTAL:	Mínimo 8 horas por eixo.
3.6.4. LOCAL:	Centro Universitário de Brusque - UNIFEBE

3.7. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS:

Diagnóstico das necessidades;
Planejamento, conteúdo e execução de programas customizados de acordo com a necessidade, cultura, segmento e expectativa;
Exposição teórica e dialogada, execução de exercícios individuais e em grupo, dinâmicas, debate com os participantes e vivências planejadas em casos de empresas que permitam ampla participação e aquisição de conhecimentos, fortalecendo competências.

3.8. CRONOGRAMA:

Eixo I – Formação de Analistas – Subsistemas de Recursos Humanos

Público Alvo: Profissionais da área de Recursos Humanos, profissionais que desejam atuar na área e demais interessados.

Data: a definir

1) ANALISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL**Conteúdo programático:**

Módulo I - Legislação do Trabalho - 12 Horas

Módulo II - Rotinas em Administração de Pessoal – Folha de pagamento e encargos sociais - 21 Horas

Módulo III - Rotinas em Administração de Pessoal – Férias e Cálculos - 15 Horas

Carga Horária total: 48 horas

2) ANALISTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**Conteúdo programático:**

Módulo I - Recrutamento e Seleção - 12 Horas

Módulo II - Seleção por Competências - 12 Horas

Módulo III - Técnicas de Entrevista para R&S - 12 Horas

Módulo IV - Dinâmicas para Recrutamento e Seleção - 12 Horas

Carga Horária total: 48 horas

3) ANALISTA DE REMUNERAÇÃO**Conteúdo programático:**

Módulo I - Gestão em Remuneração - 20 Horas

Módulo II - Participação nos Lucros e Resultados (PLR) - 12 Horas

Módulo III - Remuneração por Competências - 16 Horas

Carga Horária total: 48 horas

4) ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS ESTRATÉGICOS**Conteúdo programático:**

Módulo I - Gestão Estratégica de RH - 8 horas

Módulo II - Recrutamento e Seleção - 8 horas

Módulo III - Educação Corporativa - 8 horas

Módulo IV - Remuneração Estratégica - 8 horas

Módulo V - Avaliação de Performance - 8 horas

Módulo VI - Endomarketing – A Comunicação Interna nas Organizações - 8 horas

Módulo VII - Gestão da Cultura e do Clima Organizacional - 8 horas

Módulo VIII - Indicadores Estratégicos de Recursos Humanos – 8 horas

Módulo IX - Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho - 8 horas

Carga Horária total: 72 horas

Obs: Conteúdo Programático completo de cada módulo – Anexo I

5) CONSULTOR INTERNO DE RECURSOS HUMANOS**Conteúdo programático:**

- A evolução da Gestão de Recursos Humanos;

- O profissional de Recursos Humanos (antigos e novos papéis);

- Definição da Consultoria Interna;

- A capacitação do Consultor Interno de Recursos Humanos;

- O entendimento sobre o negócio de sua empresa;

- Conhecendo a realidade de cada cliente interno;

- Os líderes como parceiros da Consultoria Interna;

- Consultoria Interna e os subsistemas de Recursos Humanos;

- Divulgando os resultados de RH com a Consultoria Interna de RH;

- Analisando e gerindo os resultados da Consultoria Interna de RH.

Carga Horária: 16 horas**Eixo II – Formação de Gestores - Desenvolvimento de Pessoas****Conteúdo programático:**

1- Introdução à Liderança – 08 horas

2- Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas – 08 horas

3- Feedback – 08 horas

4- Introdução ao *Coaching* – 08 horas

5- Gestão da Inovação e do Conhecimento – 08 horas

Carga Horária total: 40 horas

Obs: Conteúdo Programático completo de cada módulo – Anexo II

3.9. MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS:

Projetor Multimídia

	TV
	DVD

3.10. CERTIFICAÇÃO:

Será emitido Certificado (por módulo) pelo Propppex aos participantes que obtiverem 75% de frequência.

3.11. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:

Será aplicada Avaliação de reação final de cada módulo.

3.12. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. de. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.
- BECKER, Brian, HUSELID, Mark & ULRICH, Dave. Gestão Estratégica de pessoas com Scorecard. Interligando pessoas, estratégia e performance. São Paulo: Elsevier, 2001.
- BEATTY, Richard, BECKER, Brian & HUSELID, Mark. Scorecard para Recursos Humanos. Conceitos e ferramentas para medir a contribuição das equipes. São Paulo: Elsevier, 2005.
- BENNIS, W. A essência da liderança. 11 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- BERGAMINI, C. W. Liderança: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Editora Campus, 1999.
- DEMO, G. Políticas de gestão de pessoas nas organizações: o papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- FERREIRA, V. C. P et al. Modelos de gestão. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- FISCHER, A. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.
- FRANÇA, A. C. L. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRAMIGNA, M. R. Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.
- HATCH, M. J.; KOSTERA, M & KOVMIUSKI, A.K. The Three Faces of Leadership: Manager, Artist, Priest. 1 ed. Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 2005.
- HOUSE, R. J. Theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L.L. Larson (Eds). Leadership: the cutting edge (pp. 189-207). Carbondale, Il: Southem Ollinois University Press. (1977).
- IVANCEVICH, J. M. Gestão de recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- KAPLAN, Robert S. & NORTON, David P. Mapas Estratégicos – Convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- KATZ, D. ; Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. New York: Wiley.
- LACOMBE, F. J. M. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LEGG, K. Human resource management: rhetorics and realities. London: Macmillan, 1995.
- LEITE, L.A.M.C. et al. Consultoria em gestão de pessoas. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos. Do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOSCOVICI, F. Desenvolvimento interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo. Rio de Janeiro: LTC, 1982.
- PORCHÉ, G.; NIEDERER, J. Coaching. O apoio que faz as pessoas brilharem. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2002.
- ORLICKAS, E. Consultoria de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias. 10. ed. São Paulo: Danelli, 2010.
- ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SCHEIN, E.H. Psicologia organizacional. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.
- ULRICH, D. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000.
- Whitmore, J. (2006) Coaching para Performance. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- WOOD JR., T. (Org.). Mudança organizacional. São Paulo: Atlas, 2000.