

Plano de Trabalho Docente – 2019

Ensino Técnico

Plano de Curso nº 206 , aprovado pela portaria Cetec nº 733 , de 10 / 09 / 2015

Etec LAURO GOMES

Código: 010

Município: SÃO BERNARDO DO CAMPO

Eixo Tecnológico: GESTÃO E NEGÓCIOS

Habilitação Profissional: TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Qualificação: TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Componente Curricular: GESTÃO DE PESSOAS III

Módulo: 3º

C. H. Semanal: 2,5

Professor: SHEILA CRISTINA MIRANDA MENDES

I – Atribuições e atividades profissionais relativas à qualificação ou à habilitação profissional, que justificam o desenvolvimento das competências previstas nesse componente curricular.

Atuar com pró-atividade na identificação de problemas, equacionando soluções por meio de uma visão sistêmica da organização;

- Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
- Definir métodos de desenvolvimento de pessoas;
- Aplicar metodologia de comunicação pessoal formal/ informal em *feedbacks* na avaliação de desempenho;
- Definir programas de qualidade de vida no gerenciamento de pessoas;
- Identificar as diversas gerações para aplicar gestão de pessoas;
- Promover mudanças maximizando desempenho e otimizando a integração dos Rec. Humanos.

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular.

Componente Curricular: GESTÃO DE PESSOAS III

Módulo: 3º

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
1	Implementar políticas de desenvolvimento e retenção de talentos.	1.1	Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal.	1	Métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual: <ul style="list-style-type: none"> – Rotação de cargos; – Posições de assessoria; – Aprendizagem prática; – Atribuição de comissões; – Participação em cursos e seminários externos; – Exercícios de simulação de papéis – <i>role playing</i>; – Treinamento – <i>outdoor</i> – fora da empresa; – Estudo de casos; – Jogos de empresas – <i>management games</i> ou <i>business games</i>; – Centro de desenvolvimento interno – <i>in house development centers</i>; – Coaching Desenvolvimento de pessoas fora do cargo: <ul style="list-style-type: none"> – Tutoria; – Aconselhamento de funcionários
		1.2	Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo.		
		1.3	Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.		
		1.4	Identificar a importância da comunicação.		
		1.5	Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado.		
2	Reconhecer a importância do Gestor de Recursos Humanos para manutenção da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	2.1	Definir o papel do gestor de recursos humanos para a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	2	
		2.2	Identificar os aspectos do ambiente físico e psicológico de trabalho.		
		2.3	Aplicar os princípios da ergonomia no ambiente de trabalho.		
		2.4	Indicar as etapas do programa de saúde ocupacional.		
		2.5	Identificar a importância da Comunicação de Acidente de Trabalho e sua validade.		
		2.6	Analisar os impactos gerados pela área de Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida.		
		2.7	Identificar a qualidade de vida no trabalho como competência estratégica.		

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

3	Gerenciar o processo de avaliação de desempenho.	<p>3.1 Interpretar o processo de avaliação de desempenho e suas potencialidades.</p> <p>3.2 Conhecer métodos tradicionais de avaliação de desempenho.</p> <p>3.3 Conhecer métodos modernos de avaliação de desempenho.</p> <p>3.4 Identificar as aplicações e técnicas da avaliação de desempenho.</p> <p>3.5 Demonstrar as características e a importância do processo de avaliação de desempenho</p> <p>3.6 Analisar as informações contidas na entrevista de desligamento.</p>	3	<p>Programa de relações com o empregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicações; - Cooperação; - Proteção; - Assistência; - Disciplina e conflito; - Processo de reconhecimento de desempenho e empenho; - Práticas de reconhecimento e recompensa
4	Compreender a influência das tendências na gestão de pessoas	<p>4.1 Identificar a diferença entre <i>downsizing</i> e <i>rightsizing</i>.</p> <p>4.2 Interpretar a atuação do <i>mentoring</i> e do <i>coach</i> para a criação de valor.</p> <p>4.3 Compreender as gerações e o foco que a gestão de pessoas deve empreender no capital intelectual da organização.</p>	4	<p>Principais conceitos e as melhores práticas de higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislação sobre saúde e segurança do trabalho; - Riscos ambientais; - Prevenção de acidentes; - Acidente de trabalho; - Abertura da CAT; - Auxílio doença; - Ambiente físico de trabalho; - NR 9 – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA) - Ambiente psicológico de trabalho; - Princípios de ergonomia; - Saúde ocupacional: - NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 5 – CIPA; - Acidentes de trabalho; - Causas;
5	Detectar o alinhamento necessário para a gestão do capital humano no contexto organizacional	<p>5.1 Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas. Utilizar instrumentos de medições para os aspectos intangíveis que agregam valor a produtos e serviços.</p> <p>5.2 Conhecer as dez grandes áreas de indicadores de gestão do capital humano.</p> <p>5.3</p>		

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

			5	<ul style="list-style-type: none"> - EPIs e EPCs - Insalubridade e periculosidade; - Componentes da qualidade de vida no ambiente de trabalho; - Equilíbrio pessoal: - O trabalho, estresse e o desemprego. <p>Conceito de avaliação de desempenho humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Métodos tradicionais: - Escalas gráficas; - Escolha forçada; - Pesquisa de campo; - Incidentes críticos - Novas abordagens: - Avaliação participativa por objetivos; - Avaliação 360 graus; - Avaliação de competências - Conceito e a importância do <i>feedback</i>; - Entrevista de desligamento
			6	<p>Definições para a área de Gestão de Pessoas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Downsizing; - Rightsizing; - Empowerment;

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

			7	<ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing; - Benchmarking; - Mentoring; - Coaches; - Gestão do conhecimento; - Gerações: - O baby-boomers; - O gerações X, Y e Z - Responsabilidade social <p>Desafios na gestão de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Balanced Scorecard</i> e capitais formadores de ativos intangíveis: - Capital humano; - Capital informacional; - Capital organizacional; - Capital institucional; - Capital de relacionamentos; - Capital intelectual - Indicadores de desempenho em recursos humanos: - Eficácia organizacional; - Estrutura de RH; - Remuneração; - Benefícios; - Absenteísmo e rotatividade; - Recrutamento e seleção; - Educação e aprendizagem; - Saúde ocupacional; - Relações trabalhistas; - Perfil da força de trabalho
--	--	--	---	--

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: GESTÃO DE PESSOAS III

Módulo: 3º

Habilidade	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
	Apresentação das competências, habilidades e Bases Tecnológicas; métodos e critérios de avaliação.		08/02
<p>1.1. Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal.</p> <p>1.2. Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo.</p> <p>1.3. Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.</p> <p>1.4. Identificar a importância da comunicação.</p> <p>1.5. Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado.</p>	<p>1 Métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rotação de cargos; - Posições de assessoria; - Aprendizagem prática; - Atribuição de comissões; - Participação em cursos e seminários externos; - Exercícios de simulação de papéis – <i>role playing</i>; - Treinamento – <i>outdoor</i> – fora da empresa; - Estudo de casos; - Jogos de empresas – <i>management games</i> ou <i>business games</i>; - Centro de desenvolvimento interno – <i>in house development centers</i>; - coaching 	<ul style="list-style-type: none"> - Aula expositiva e dialogada; - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; <ul style="list-style-type: none"> - Dinâmica e - Estudo de Caso 	15/02 à 01/03

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>1.1. Verificar possibilidades de desenvolvimento de pessoal. 1.2. Desenvolver ações que possibilitem aplicação de métodos de desenvolvimento de pessoas no cargo atual e fora do cargo. 1.3. Desenvolver ações e políticas de retenção de talentos.</p>	<p>2 Desenvolvimento de pessoas fora do cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutoria; - Aconselhamento de funcionários 	<p>Aula expositiva e dialogada; - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; - Pesquisa e - Estudo de Caso</p>	<p>08/03 à 22/03</p>
<p>1.4. Identificar a importância da comunicação. 1.5. Conhecer a aplicação de um programa de relações com o empregado.</p>	<p>3 - Programa de relações com o empregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicações; - Cooperação; - Proteção; - Assistência; - Disciplina e conflito; - Processo de reconhecimento de desempenho e empenho; - Práticas de reconhecimento e recompensa 	<p>Aula expositiva e dialogada; - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; - Pesquisa e - Estudo de Caso</p>	<p>29/03 à 12/04</p>

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>2.1. Definir o papel do gestor de recursos humanos para a higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.</p> <p>2.2. Identificar os aspectos do ambiente físico e psicológico de trabalho.</p> <p>2.3. Aplicar os princípios da ergonomia no ambiente de trabalho.</p> <p>2.4. Indicar as etapas do programa de saúde ocupacional.</p> <p>2.5. Identificar a importância da Comunicação de Acidente de Trabalho e sua validade.</p> <p>2.6. Analisar os impactos gerados pela área de Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida.</p> <p>2.7. Identificar a qualidade de vida no trabalho como competência estratégica.</p>	<p>4 Principais conceitos e as melhores práticas de higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislação sobre saúde e segurança do trabalho; - Riscos ambientais; - Prevenção de acidentes; - Acidente de trabalho; - Abertura da CAT; - Auxílio doença; - Ambiente físico de trabalho: - O trabalho, estresse e o desemprego. - NR 9 – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA) - Ambiente psicológico de trabalho; - Princípios de ergonomia; - Saúde ocupacional: - NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 5 – CIPA: - Acidentes de trabalho; - Causas; - EPIs e EPCs - Insalubridade e periculosidade; - Componentes da - Qualidade de vida no ambiente de trabalho; 	<p>Aula expositiva e dialogada;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; - Pesquisa e - Estudo de Caso 	<p>26/04 à 10/05</p>
--	--	--	-----------------------------

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>3.1 Interpretar o processo de avaliação de desempenho e suas potencialidades. 3.2 Conhecer métodos tradicionais de avaliação de desempenho. 3.3 Conhecer métodos modernos de avaliação de desempenho. 3.4 Identificar as aplicações e técnicas da avaliação de desempenho. 3.5 Demonstrar as características e a importância do processo de avaliação de desempenho. 3.6 Analisar as informações contidas na entrevista de desligamento.</p>	<p>5. Conceito de avaliação de desempenho humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Métodos tradicionais: - Escalas gráficas; - Escolha forçada; - Pesquisa de campo; - Incidentes críticos - Novas abordagens: - Avaliação participativa por objetivos; - Avaliação 360 graus; - Avaliação de competências - Conceito e a importância do <i>feedback</i>; <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista de desligamento 	<p>Aula expositiva e dialogada;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa e - Estudo de Caso 	<p>17/05 à 24/05</p>
---	---	--	-----------------------------

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>4.1 Identificar a diferença entre <i>downsizing</i> e <i>rightsizing</i>. 4.2 Interpretar a atuação do <i>mentoring</i> e do <i>coach</i> para a criação de valor. 4.3 Compreender as gerações e o foco que a gestão de pessoas deve empreender no capital intelectual da organização.</p>	<p>6 Definições para a área de Gestão de Pessoas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - downsizing; - rightsizing; - empowerment; - outsourcing; - benchmarking; - mentoring; - coaches; - Gestão do conhecimento; - Gerações: - Baby-boomers; - Gerações X, Y e Z - Responsabilidade social 	<p>Aula expositiva e dialogada; - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; - Pesquisa e - Estudo de Caso</p>	<p>31/05 à 07/06</p>
---	---	--	-----------------------------

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

<p>5.1 Compreender a necessidade de aperfeiçoamento e inovação na gestão de pessoas.</p> <p>5.2 Utilizar instrumentos de medições para os aspectos intangíveis que agregam valor a produtos e serviços.</p> <p>5.3 Conhecer as dez grandes áreas de indicadores de gestão do capital humano.</p>	<p>7 Desafios na gestão de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Balanced Scorecard</i> e capitais formadores de ativos intangíveis: - Capital humano; - Capital informacional; - Capital organizacional; - Capital institucional; - Capital de relacionamentos; - Capital intelectual - Indicadores de desempenho em recursos humanos: - Eficácia organizacional; - Estrutura de RH; - Remuneração; - Benefícios; - Absenteísmo e rotatividade; - Recrutamento e seleção; - Educação e aprendizagem; - Saúde ocupacional; - Relações trabalhistas; - Perfil da força de trabalho 	<p>Aula expositiva e dialogada;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussões: a classe toda e pequenos grupos; <ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa e - Estudo de Caso 	<p>14/06 à 29/06</p>
--	---	--	-----------------------------

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

IV - Plano de Avaliação de Competências

Competência	Instrumento(s) e Procedimentos de Avaliação ¹	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
Implementar políticas de desenvolvimento e retenção de talentos.	Apresentações de trabalhos em grupo. Trabalho de pesquisa Provas escritas Apresentação de Seminários	Através dos conceitos MB, B, R, I. Levando em consideração as habilidades do aluno na elaboração da avaliação, Criatividade e cooperação com os membros da equipe. Observação e análise dos procedimentos executados, levando em consideração a iniciativa do aluno, o planejamento e a execução da pesquisa.	Assimilação e o relacionamento de ideias sobre o tema proposto com clareza do raciocínio. . .
Reconhecer a importância do Gestor de Recursos Humanos para manutenção da higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho.	Apresentações de trabalhos em grupo. Trabalho de pesquisa Provas escritas Apresentação de Seminários	Levando em consideração as habilidades do aluno na elaboração da avaliação, Criatividade e cooperação com os membros da equipe. Observação e análise dos procedimentos executados, levando em consideração a iniciativa do aluno, o planejamento e a execução da pesquisa.	Realização correta dos procedimentos técnicos com iniciativa e interesse do aluno

Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec

V – Plano de atividades docentes*

Atividades Previstas	Projetos e Ações voltados à redução da Evasão Escolar	Atendimento a alunos por meio de ações e/ou projetos voltados à superação de defasagens de aprendizado ou em processo de Progressão Parcial	Preparo e correção de avaliações	Preparo de material didático	Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário Escolar
Fevereiro	Apresentação do curso e possibilidades de carreira profissional	Levantamento dos conhecimentos adquiridos e equalização dos alunos nas disciplinas de núcleo comum (português e matemática)		Preparação de material de apoio aos alunos com alguma lacuna de conhecimento	Reunião Pedagógica
Março					
Abril			Avaliação dissertativa e feedback com correções de avaliação (recuperação contínua)		
Maio					
Junho			Avaliação dissertativa das competências, habilidades e bases tecnológicas adquiridas		Reunião Pedagógica
Julho			Correção e feedback da avaliação dissertativa (recuperação contínua)		

*Preencher com as atividades que serão desenvolvidas no mês.

Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**VI – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)**

- Recursos Humanos - O capital Humano nas Organizações - Idalberto Chiavenatto -- Edição 9 , Editora Campus – 2009
- Gestão de Pessoas - Idalberto Chiavenatto -- Edição 2 , Editora Campus – 2004
- Gestão por Competências – Pedro Paulo Carbone; Hugo Pena Brandão – Edição 3 , Editora FGV – 2009
- Mapeamento de Competências: Métodos, Técnicas e Aplicações em Gestão de Pessoas – Hugo Pena Brandão – Ed. 1, Editora Atlas 2012.
- Internet
- Revistas: Você S/A, Exame e VEJA

VII – Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares e/ou Atividades Extra

Projetos Interdisciplinares

Socialização entre as classes e integração dos professores de todos os componentes do curso

VIII – Estratégias de Recuperação Contínua (para alunos com baixo rendimento/dificuldades de aprendizagem)

Avaliação permanente. A recuperação deverá ser realizada logo após a detecção do rendimento insatisfatório da competência (recuperação contínua), tendo-se assim a necessidade de se refazer os trabalhos e pesquisas para que as habilidades e competências sejam atingidas.

IX – Identificação:

Nome do professor: Sheila Cristina Miranda Mendes

Assinatura:

Data: 25/02/2019

X – Parecer do Coordenador de Curso:

Nome do coordenador (a): João Alberto P. Fernandes

Assinatura:

Data: 25/02/2019

Data e ciência do Coordenador Pedagógico



CENTRO PAULA SOUZA

**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**Administração Central
Unidade de Ensino Médio e Técnico - Cetec**

XI- Replanejamento