

Plano de Trabalho Docente - 2017

Ensino Técnico

Etec Sylvio de Mattos Carvalho

Plano de Curso nº 224 aprovado pela portaria Cetec nº 168 de 07/05/2013

Código: 103 **Município:** Matão

Eixo Tecnológico: Gestão de Negócios

Habilitação Profissional: **TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Qualificação Profissional: **Qualificação Técnica de Nível Médio de AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS**

Componente Curricular: **Teoria das Relações Humanas**

Módulo: 1º

Turma: 1ºJ3

C. H. Semanal: 2,5 aulas

Professor: Luiz Fernando Possetti

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

ATRIBUIÇÕES/RESPONSABILIDADES

- Identificar políticas de Recursos Humanos e sua aplicabilidade.
- Contribuir na elaboração dos organogramas gerais e dos funcionogramas, visando à manutenção do quadro de pessoal e os limites de responsabilidades.
- Atuar dentro dos preceitos da ética e da cidadania organizacional.
- Comunicar-se utilizando a terminologia técnica das áreas Administrativas de Recursos Humanos.

ÁREA DE ATIVIDADES:

A – ARTICULAR CONHECIMENTOS DAS RELAÇÕES HUMANAS

- Identificar os pressupostos das relações humanas.
Pesquisar evolução das escolas administrativas e das relações humanas.
- Verificar modelos de departamentalização para os diversos tipos de organização.
- Selecionar modalidades de terceirização para subsistemas de Recursos Humanos.

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular
Componente Curricular: Teoria das Relações Humanas

Módulo: 1º

Competências	Habilidades	Bases Tecnológicas
<p>1. Analisar as fases e fatores históricos e contemporâneos da evolução das relações Humanas.</p> <p>2. Estabelecer relações entre as principais teorias humanistas.</p> <p>3. Representar a estrutura organizacional e reconhecer as estratégias de departamentalização.</p>	<p>1.1. Identificar a evolução de Recursos Humanos e o seu importante papel nas organizações.</p> <p>1.2. Identificar a evolução das competências requeridas no mercado de trabalho.</p> <p>1.3. Identificar os papéis e responsabilidades dos principais subsistemas de Recursos Humanos e a contribuição de cada um para o sucesso das organizações.</p> <p>2.1. Listar as principais teorias humanistas.</p> <p>2.2. Identificar os fatores condicionantes do desenvolvimento das teorias humanistas.</p> <p>2.3. Verificar a influência das teorias humanistas nos aspectos sociológicos e psicológicos do trabalho.</p> <p>3.1. Coletar os principais elementos que direcionem a escolha ou decisão do modelo de departamentalização.</p> <p>3.2. Apresentar a forma de</p>	<p>1. Noções das teorias das organizações e a linha da evolução da Escola das Relações Humanas:</p> <p>Conceitos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Administração Científica (Taylor, Ford); ➤ Administração Clássica (Fayol); ➤ Escola das Relações Humanas, os experimentos em <i>Hawthorne</i> (Mayo); ➤ Relações Industriais; ➤ Administração de Recursos Humanos; ➤ Gestão de Pessoas. ➤ Histórico da área de Recursos Humanos; ➤ As escolas administrativas e a função de pessoal; ➤ As cinco fases evolutivas da gestão de pessoal; <p>2. Teorias Humanísticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teoria da Hierarquização das Necessidades Humanas; ➤ Teoria X e Y; ➤ Teoria dos Dois Fatores; ➤ Teoria da Expectância; ➤ Teoria da Contingência <p>3. Fundamentos da Estrutura Organizacional:</p> <p>Noções de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégia e estrutura. ➤ Tipos de departamentalização: ➤ Funcional; ➤ Geográfica; ➤ Por processo; ➤ Por produto; ➤ Por cliente;

<p>4. Interpretar os tipos de serviços terceirizados em Recursos Humanos.</p>	<p>departamentalização mais adequada com base nos dados coletados.</p> <p>3.3. Aplicar as diretrizes da departamentalização traçadas estrategicamente pela organização.</p> <p>4.1. Detectar as atividades meios que podem ser terceirizadas em Recursos Humanos.</p> <p>4.2. Identificar as vantagens e desvantagens da terceirização em Recursos Humanos.</p> <p>4.3. Indicar a modalidade de terceirização para subsistemas de Recursos Humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pela amplitude de controle; ➤ Estrutura matricial; ➤ Estrutura em linha e <i>staff</i>; ➤ <i>By-pass</i> (limites de autoridade e responsabilidades) <p>4. Procedimentos da terceirização em Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vantagens e desvantagens; ➤ Modalidades: ➤ BPO (<i>BussinesProcessOutsourcing</i>); ➤ BSP (<i>BussinesServiceProvider</i>); ➤ ASP (<i>ApplicationServiceProvider</i>)
---	---	---

<p>mercado de trabalho.</p> <p>1.3. Identificar os papéis e responsabilidades dos principais subsistemas de Recursos Humanos e a contribuição de cada um para o sucesso das organizações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ As escolas administrativas e a função de pessoal; ➤ As cinco fases evolutivas da gestão de pessoal; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ As cinco fases evolutivas da gestão de pessoal; <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada ➤ Estudo de texto ➤ Argumentação e discussão em sala. ➤ Exercícios dissertativos. 	<p>18/09 a 29/09</p>
<p>2.1. Listar as principais teorias humanistas.</p> <p>2.2. Identificar os fatores condicionantes do desenvolvimento das teorias humanistas.</p> <p>2.3. Verificar a influência das teorias humanistas nos aspectos sociológicos e psicológicos do trabalho.</p>	<p>2. Teorias Humanísticas:</p> <p>Teoria da Hierarquização das Necessidades Humanas;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teoria X e Y; ➤ Teoria dos Dois Fatores; ➤ Teoria da Expectância; ➤ Teoria da Contingência 	<p>Conteúdo:</p> <p>Teoria da Hierarquização das Necessidades Humanas;</p> <p>Teoria X e Y;</p> <p>Teoria dos Dois Fatores;</p> <p>Teoria da Expectância;</p> <p>Teoria da Contingência</p> <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada; ➤ Estudo de Texto; ➤ Seminário; ➤ Ensino com pesquisa; ➤ Discussão em grupo. 	<p>02/10 a 11/10</p> <hr/> <p>16/10 a 27/10</p>

<p>2.1. Listar as principais teorias humanistas.</p> <p>2.2. Identificar os fatores condicionantes do desenvolvimento das teorias humanistas.</p> <p>2.3. Verificar a influência das teorias humanistas nos aspectos sociológicos e psicológicos do trabalho.</p>	<p>2. Teorias Humanísticas:</p> <p>Teoria da Hierarquização das Necessidades Humanas;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teoria X e Y; ➤ Teoria dos Dois Fatores; ➤ Teoria da Expectância; ➤ Teoria da Contingência 	<p>Conteúdo: Teoria da Hierarquização das Necessidades Humanas; Teoria X e Y; Teoria dos Dois Fatores; Teoria da Expectância; Teoria da Contingência</p> <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada; ➤ Estudo de Texto; ➤ Estudo de Caso; ➤ Resolução de Exercícios; ➤ Discussão em grupo. 	<p>30/10 a 10/11</p>
<p>3.1. Coletar os principais elementos que direcionem a escolha ou decisão do modelo de departamentalização.</p> <p>3.2. Apresentar a forma de departamentalização mais adequada com base nos dados coletados.</p> <p>3.3. Aplicar as diretrizes da departamentalização traçadas estrategicamente pela organização.</p>	<p>Fundamentos da Estrutura Organizacional:</p> <p>Noções de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégia e estrutura. ➤ Tipos de departamentalização: ➤ Funcional; ➤ Geográfica; ➤ Por processo; ➤ Por produto; ➤ Por cliente; ➤ Pela amplitude de controle; ➤ Estrutura matricial; ➤ Estrutura em linha e <i>staff</i>; ➤ <i>By-pass</i> (limites de autoridade e responsabilidades). 	<p>Conteúdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégia e estrutura. ➤ Tipos de departamentalização: ➤ Funcional; ➤ Geográfica; ➤ Por processo; ➤ Por produto; ➤ Por cliente; ➤ Pela amplitude de controle; ➤ Estrutura matricial; ➤ Estrutura em linha e <i>staff</i>; ➤ <i>By-pass</i> (limites de autoridade e responsabilidades). <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada; ➤ Estudo de Texto; ➤ Ensino com Pesquisa; ➤ Resolução de Exercícios; ➤ Discussão em grupo. 	<p>13/11 a 24/11</p>

<p>3.1. Coletar os principais elementos que direcionem a escolha ou decisão do modelo de departamentalização.</p> <p>3.2. Apresentar a forma de departamentalização mais adequada com base nos dados coletados.</p> <p>3.3. Aplicar as diretrizes da departamentalização traçadas estrategicamente pela organização.</p>	<p>Fundamentos da Estrutura Organizacional: Noções de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégia e estrutura. ➤ Tipos de departamentalização: ➤ Funcional; ➤ Geográfica; ➤ Por processo; ➤ Por produto; ➤ Por cliente; ➤ Pela amplitude de controle; ➤ Estrutura matricial; ➤ Estrutura em linha e <i>staff</i>; ➤ <i>By-pass</i> (limites de autoridade e responsabilidades). 	<p>Conteúdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estratégia e estrutura. ➤ Tipos de departamentalização: ➤ Funcional; ➤ Geográfica; ➤ Por processo; ➤ Por produto; ➤ Por cliente; ➤ Pela amplitude de controle; ➤ Estrutura matricial; ➤ Estrutura em linha e <i>staff</i>; ➤ <i>By-pass</i> (limites de autoridade e responsabilidades). <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada; ➤ Estudo de Texto; ➤ Ensino com Pesquisa; ➤ Resolução de Exercícios; ➤ Discussão em grupo. 	<p>27/11 a 01/12</p>
<p>4.1. Detectar as atividades meios que podem ser terceirizadas em Recursos Humanos.</p> <p>4.2. Identificar as vantagens e desvantagens da terceirização em Recursos Humanos.</p> <p>4.3. Indicar a modalidade de terceirização para subsistemas de Recursos Humanos.</p>	<p>4. Procedimentos da terceirização em Recursos Humanos: Vantagens e desvantagens; Modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ BPO (<i>BussinesProcessOutsourcing</i>); ➤ BSP (<i>BussinesServiceProvider</i>); ➤ ASP (<i>AplicationServiceProvider</i>) 	<p>Conteúdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ BPO (<i>BussinesProcessOutsourcing</i>); ➤ BSP (<i>BussinesServiceProvider</i>); ➤ ASP (<i>AplicationServiceProvider</i>) <p>Procedimento didático:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aula expositiva e dialogada; ➤ Estudo de Texto; ➤ Resolução de Exercícios; ➤ Discussão em grupo. 	<p>04/12 a 18/12</p>

IV – Procedimentos de Avaliação**Componente Curricular: Teoria das Relações Humanas****Módulo: 1º**

Competência	Indicadores de Domínio	CrITÉrios de Desempenho	Evidências de Desempenho
1. Analisar as fases e fatores históricos e contemporâneos da evolução das relações Humanas.	Expressar criticamente sua posição acerca do assunto. Ter boa participação em debates.	Destreza; Disciplina, Trabalho em Equipe Pontualidade, Compreensão	Senso de percepção, resolução de problemas e comunicação. Saber relacionar ideias a fim de interpretar e analisar as questões propostas.
2. Estabelecer relações entre as principais teorias humanistas.	Boa participação nos debates, compreensão e construção de conceitos dos princípios básicos.	Trabalho em Equipe; Pontualidade, Construção de Conceito Compreensão	Saber diferenciar situações nos processos de relações humanas. Senso de percepção, resolução de problemas e espírito de colaboração com seus pares.
3. Representar a estrutura organizacional e reconhecer as estratégias de departamentalização.	Expressar criticamente sua posição acerca do assunto. Ter boa participação em debates e compreensão sobre o assunto.	Trabalho em Equipe Construção de Conceito Pontualidade, Compreensão	Capacidade de identificar e posicionar-se em situações de conflitos nas organizações e no dia a dia.
4. Interpretar os tipos de serviços terceirizados em Recursos Humanos.	Boa participação nos debates, compreensão e construção de conceitos dos princípios básicos.	Destreza; Disciplina, Trabalho em Equipe Pontualidade, Compreensão Construção de Conceito	Senso de percepção, resolução de problemas e comunicação com seus pares.

V – Plano de atividades docentes*

* Preencher com as atividades que serão desenvolvidas no mês

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
Julho	<i>Recepção aos alunos, discussão sobre a importância da qualificação técnica para o acesso ao mercado de trabalho.</i>	<i>Através da avaliação diagnóstica realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso, Reunião de Planejamento e Didático Pedagógica.</i>
Agosto	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos: Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Reunião de Curso</i>
Setembro	<i>Organização de atividades extracurriculares: participação em palestras.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		<i>Conselho de classe intermediário</i>
Outubro	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	
Novembro	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		<i>Participação na Reunião de Curso</i>
Dezembro	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso e Conselho de Classe. Planejamento</i>

VI – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)

Livros:

- CHIAVENATO, Idalberto - Gestão de Pessoas - 4ª Ed. 2014 – Editora Manole.
- Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos - Idalberto Chiavenato – 7ª Edição – Editora Manole.
- Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional (Edição Compacta) – Luiz César G. de Araújo e Adriana Amadeu Garcia - Edição Compactada. Editora Atlas.

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

- Interdisciplinaridade entre as disciplinas GRA – Gerenciamento das Rotinas Trabalhistas e Teoria das relações Humanas do 1.módulo de Recursos Humanos, sobre a Administração de Recursos Humanos e Administração do Tempo.

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

Os discentes com aproveitamento insatisfatório constituir-se-ão de atividades, recursos e metodologias diferenciadas e individualizadas com a finalidade de eliminar e/ou reduzir a deficiência de aprendizagem que inviabilizou o desenvolvimento das competências visadas neste componente curricular.

Para isso, serão realizadas:

- Revisão dos conteúdos ministrados, utilizando-se de situações motivadoras, associadas a experiências reais produtivas e gratificantes, de preferência que fazem parte do cotidiano do discente, possibilitando-lhe um maior entusiasmo no processo sistemático da construção do conhecimento.
- Reutilização de critérios diferenciados de avaliação que possibilitem verificar em que medida as estratégias de recuperação adotadas pelo docente tiveram êxito, a partir das competências e habilidades evidenciadas pelo discente a partir de então.

IX – Identificação

Nome do professor: Luiz Fernando Possetti

Assinatura: _____

Data: 31/07/2017

X – Parecer do Coordenador de Curso

O presente Plano de Trabalho Docente está de acordo ao que está estabelecido no Plano de Curso, em especial no que está definido para o Componente Curricular Teoria das Relações Humanas.

Nome do coordenador: Mauro Verga

Assinatura:

Data:

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

XI – Replanejamento

