

Plano de Trabalho Docente - 2017

Ensino Técnico

Plano de Curso no. 224 aprovado pela Portaria Cetec – 168, de 7-5-2013, publicada no Diário Oficial de 9-5-2013 – Poder Executivo – Seção I – página 57			
ETEC:	Escola Técnica Estadual de Mairinque		
Código:	235	Município:	Mairinque
Eixo Tecnológico	Gestão e Negócios		
Habilitação Profissional:	Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos		
Qualificação:	Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS		
Componente Curricular:	Gestão Estratégica de Resultados		
Módulo:	3	C. H. Semanal:	5,00
Professor:	RICARDO MENTONE ;		

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

F – PESQUISAR NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Explorar linhas de pesquisa científica. Demonstrar capacidade de síntese. Selecionar fontes de pesquisa.

II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Competências

1. Analisar os aspectos quantitativos e qualitativos da força de trabalho de uma Organização.
2. Interpretar indicadores financeiros como instrumento de medição de aspectos pontuais ou de um programa.
3. Classificar eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.
4. Estabelecer relações que deem visibilidade ao nível de qualidade do ambiente organizacional e ao balanço social.

Habilidades

- 1.1. Caracterizar indicadores como apoio à tomada de decisões gerenciais.
- 1.2. Interpretar medições nas Organizações com/sem fins lucrativos e na esfera governamental.
- 1.3. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número de empregados ou número médio de empregados.
- 1.4. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número total da força de trabalho.
- 1.5. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de estagiários sobre efetivo de empregados.
- 1.6. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de trainees sobre o efetivo de empregados.
- 1.7. Calcular índices dos diversos formatos de absenteísmo e turnover.
- 1.8. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da composição dos empregados por sexo.
- 1.9. Identificar quantos funcionários são atendidos, na média, considerando-se cada funcionário de Recursos Humanos.
- 2.1. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do salário/remuneração média por empregado.
- 2.2. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do custo médio por Recursos Humanos.
- 2.3. Calcular e gerar gráficos demonstrativos do retorno médio por empregado e por RH.
- 2.4. Estimar a capacidade de a receita de uma organização cobrir as despesas globais.
- 2.5. Calcular e gerar gráficos da receita média por empregado e por RH.
- 2.6. Calcular e gerar gráficos do lucro líquido por empregado e por RH.
- 2.7. Calcular e gerar gráficos do custo de alimentação e com saúde por empregado e por usuário.
- 2.8. Calcular e gerar informações referentes à participação das despesas de treinamento no lucro.
- 2.9. Calcular e gerar informações referentes ao retorno do investimento em treinamento.
- 2.10. Calcular e gerar informações referentes ao custo/investimento de T&D por empregado.
- 2.11. Calcular e gerar informação comparativa do valor orçado/previsto versus realizado.
- 3.1. Identificar a função dos indicadores de desempenho para RH.
- 3.2. Observar aspectos essenciais no contexto da aferição de resultados em RH.
- 3.3. Distinguir eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.
- 3.4. Identificar a qualidade como forma de dar maior visibilidade e transparência aos indicadores críticos de um processo ou sistema.
- 3.5. Coletar dados, construir tabelas e gráficos de tempo médio e índice de preenchimento de vagas.
- 3.6. Identificar índices de adequação do empregado à vaga, de retenção e de utilização do plano de sucessão para preenchimento de vagas.
- 3.7. Identificar índices de empregados de alta performance e de alto potencial.
- 3.8. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes à satisfação dos clientes.
- 3.9. Calcular e gerar gráficos de percentual de remuneração variável sobre os salários e no total da remuneração direta.
- 3.10. Calcular e gerar gráficos de percentual das horas-extras sobre o total de salários.
- 3.11. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes a hora de treinamento pelo número de empregados e de horas de T&D pelo número de empregados ajustado à jornada integral.
- 3.12. Identificar índice de empregados em programas de T&D.
- 3.13. Identificar pontos de reflexão de aspectos que criam limitações adicionais aos indicadores relacionados ao processo de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos.
- 3.14. Identificar os índices de efetividade do treinamento e de qualidade de equipe.
- 3.15. Coletar dados e representar graficamente número médio mensal de empregados usuários do plano de saúde e número de concessões de aumentos espontâneos.
- 3.16. Calcular indicador de crescimento médio dos salários, dos salários por aumentos compulsórios e dos salários por aumentos espontâneos.
- 3.17. Pesquisar e observar indicadores de relevância para a composição de informações para a gestão estratégica de resultados.
- 4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.
- 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.

- 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.
 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.
 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.

Bases Tecnológicas

1. Definições:

1.1. Indicadores:

1.1.1. Quantitativos;

1.1.2. Qualitativos;

1.1.3. Simples;

1.1.4. Compostos;

1.1.5. Medições;

1.2. Noções:

1.2.1. Indicadores demográficos.

2. Noções de Indicadores Financeiros:

2.1. Indicador salário;

2.2. Indicador de custo;

2.3. Indicador de retorno;

2.4. Indicador de receita;

2.5. Lucro;

2.6. Valor orçado/previsto versus realizado;

2.7. Outros indicadores financeiros

3. Noções de Indicadores Operacionais, de Processo ou de Desempenho:

3.1. Eficiência versus Eficácia;

3.2. Aspectos essenciais:

3.2.1. Relevância e credibilidade;

3.2.2. Benefício e custo;

3.2.3. Não sobreposição e complementaridade;

3.2.4. Praticidade e simplicidade;

3.3. Indicador de:

3.3.1. Tempo;

3.3.2. Adequação;

3.3.3. Retenção;

3.3.4. Utilização;

3.3.5. Satisfação;

3.3.6. Participação;

3.3.7. Percentual das horas extras;

3.3.8. Horas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D;

3.3.9. Efetividade;

3.3.10. Qualidade de equipe;

3.3.11. Crescimento;

3.3.12. Outros indicadores

4. Noções de:

4.1. Pesquisa de Clima Organizacional:

4.2. Abordagens:

4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;

4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;

4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.

III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Habilidades	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	De	Até
		Reunião de planejamento, integração e apresentação das bases tecnológicas.	24/07/17	28/07/17
1.1. Caracterizar indicadores como apoio à tomada de decisões gerenciais.; 1.2. Interpretar medições nas Organizações com/sem fins lucrativos e na esfera governamental.; 1.3. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número de empregados ou número médio de empregados.; 1.4. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número total da força de trabalho.; 1.5. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de estagiários sobre efetivo de empregados.; 1.6. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de trainees sobre o efetivo de empregados.; 1.7. Calcular índices dos diversos formatos de absenteísmo e turnover.; 1.8. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da composição dos empregados por sexo.; 1.9. Identificar quantos funcionários são atendidos, na média, considerando-se cada funcionário de Recursos Humanos.;	1. Definições;; 1.1. Indicadores;; 1.1.1. Quantitativos;; 1.1.2. Qualitativos;; 1.1.3. Simples;; 1.1.4. Compostos;; 1.1.5. Medições;; 1.2. Noções;; 1.2.1. Indicadores demográficos.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	31/07/17	04/08/17
1.1. Caracterizar indicadores como apoio à tomada de decisões gerenciais.; 1.2. Interpretar medições nas Organizações com/sem fins lucrativos e na esfera governamental.; 1.3. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número de empregados ou número médio de empregados.; 1.4. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número total da força de trabalho.; 1.5. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de estagiários sobre efetivo de empregados.; 1.6. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de trainees sobre o efetivo de empregados.; 1.7. Calcular índices dos diversos formatos de absenteísmo e turnover.; 1.8. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da composição dos empregados por sexo.; 1.9. Identificar quantos funcionários são atendidos, na média, considerando-se cada funcionário de Recursos Humanos.;	1. Definições;; 1.1. Indicadores;; 1.1.1. Quantitativos;; 1.1.2. Qualitativos;; 1.1.3. Simples;; 1.1.4. Compostos;; 1.1.5. Medições;; 1.2. Noções;; 1.2.1. Indicadores demográficos.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	07/08/17	11/08/17
1.1. Caracterizar indicadores como apoio à tomada de decisões gerenciais.; 1.2. Interpretar medições nas Organizações com/sem fins lucrativos e na	1. Definições;; 1.1. Indicadores;; 1.1.1.	Aula expositiva, dialogada, debate e	14/08/17	18/08/17

<p>esfera governamental.; 1.3. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número de empregados ou número médio de empregados.; 1.4. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número total da força de trabalho.; 1.5. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de estagiários sobre efetivo de empregados.; 1.6. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de trainees sobre o efetivo de empregados.; 1.7. Calcular índices dos diversos formatos de absenteísmo e turnover.; 1.8. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da composição dos empregados por sexo.; 1.9. Identificar quantos funcionários são atendidos, na média, considerando-se cada funcionário de Recursos Humanos.;</p>	<p>Quantitativos;; 1.1.2. Qualitativos;; 1.1.3. Simples;; 1.1.4. Compostos;; 1.1.5. Medições;; 1.2. Noções;; 1.2.1. Indicadores demográficos.;</p>	<p>atividades em grupo.</p>		
<p>1.1. Caracterizar indicadores como apoio à tomada de decisões gerenciais.; 1.2. Interpretar medições nas Organizações com/sem fins lucrativos e na esfera governamental.; 1.3. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número de empregados ou número médio de empregados.; 1.4. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do número total da força de trabalho.; 1.5. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de estagiários sobre efetivo de empregados.; 1.6. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da proporção de trainees sobre o efetivo de empregados.; 1.7. Calcular índices dos diversos formatos de absenteísmo e turnover.; 1.8. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos da composição dos empregados por sexo.; 1.9. Identificar quantos funcionários são atendidos, na média, considerando-se cada funcionário de Recursos Humanos.;</p>	<p>1. Definições;; 1.1. Indicadores;; 1.1.1. Quantitativos;; 1.1.2. Qualitativos;; 1.1.3. Simples;; 1.1.4. Compostos;; 1.1.5. Medições;; 1.2. Noções;; 1.2.1. Indicadores demográficos.;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	21/08/17	25/08/17
<p>2.1. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do salário/remuneração média por empregado.; 2.2. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do custo médio por Recursos Humanos.; 2.3. Calcular e gerar gráficos demonstrativos do retorno médio por empregado e por RH.; 2.4. Estimar a capacidade de a receita de uma organização cobrir as despesas globais.; 2.5. Calcular e gerar gráficos da receita média por empregado e por RH.; 2.6. Calcular e gerar gráficos do lucro líquido por empregado e por RH.; 2.7. Calcular e gerar gráficos do custo de alimentação e com saúde por empregado e por usuário.; 2.8. Calcular e gerar informações referentes à participação das despesas de treinamento no lucro.; 2.9. Calcular e gerar informações referentes ao retorno do investimento em treinamento.; 2.10. Calcular e gerar informações referentes ao custo/investimento de T&D por empregado.; 2.11. Calcular e gerar informação comparativa do valor orçado/previsto versus realizado.;</p>	<p>2. Noções de Indicadores Financeiros;; 2.1. Indicador salário;; 2.2. Indicador de custo;; 2.3. Indicador de retorno;; 2.4. Indicador de receita;; 2.5. Lucro;; 2.6. Valor orçado/previsto versus realizado;; 2.7. Outros indicadores financeiros;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	28/08/17	01/09/17
<p>2.1. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do salário/remuneração média por empregado.; 2.2. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do custo médio por Recursos Humanos.; 2.3. Calcular e gerar gráficos demonstrativos do retorno médio por empregado e por RH.; 2.4. Estimar a capacidade de a receita de uma organização cobrir as despesas globais.; 2.5. Calcular e gerar gráficos da receita média por empregado e por RH.; 2.6. Calcular e gerar gráficos do lucro líquido por empregado e por RH.; 2.7. Calcular e gerar gráficos do custo de alimentação e com saúde por empregado e por usuário.; 2.8. Calcular e gerar informações referentes à participação das despesas de treinamento no lucro.; 2.9. Calcular e gerar informações referentes ao retorno do investimento em treinamento.; 2.10. Calcular e gerar informações referentes ao custo/investimento de T&D por empregado.; 2.11. Calcular e gerar informação comparativa do valor orçado/previsto versus realizado.;</p>	<p>2. Noções de Indicadores Financeiros;; 2.1. Indicador salário;; 2.2. Indicador de custo;; 2.3. Indicador de retorno;; 2.4. Indicador de receita;; 2.5. Lucro;; 2.6. Valor orçado/previsto versus realizado;; 2.7. Outros indicadores financeiros;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	04/09/17	08/09/17
<p>2.1. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do salário/remuneração média por empregado.; 2.2. Elaborar tabelas e gráficos demonstrativos do custo médio por Recursos Humanos.; 2.3. Calcular e gerar gráficos demonstrativos do retorno médio por empregado e por RH.; 2.4. Estimar a capacidade de a receita de uma organização cobrir as despesas globais.; 2.5. Calcular e gerar gráficos da receita média por empregado e por RH.; 2.6. Calcular e gerar gráficos do lucro líquido por empregado e por RH.; 2.7. Calcular e gerar gráficos do custo de alimentação e com saúde por empregado e por usuário.; 2.8. Calcular e gerar informações referentes à participação das despesas de treinamento no lucro.; 2.9. Calcular e gerar informações referentes ao retorno do investimento em treinamento.; 2.10. Calcular e gerar informações referentes ao custo/investimento de T&D por empregado.; 2.11. Calcular e gerar informação comparativa do valor orçado/previsto versus realizado.;</p>	<p>2. Noções de Indicadores Financeiros;; 2.1. Indicador salário;; 2.2. Indicador de custo;; 2.3. Indicador de retorno;; 2.4. Indicador de receita;; 2.5. Lucro;; 2.6. Valor orçado/previsto versus realizado;; 2.7. Outros indicadores financeiros;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	11/09/17	15/09/17
		<p>SEMANA DE PROVAS</p>	18/09/17	22/09/17
		<p>EXPOTEC</p>	25/09/17	29/09/17
<p>3.1. Identificar a função dos indicadores de desempenho para RH.; 3.2. Observar aspectos essenciais no contexto da aferição de resultados em RH.; 3.3. Distinguir eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.; 3.4. Identificar a qualidade como forma de dar maior visibilidade e transparência aos indicadores críticos de um processo ou sistema.; 3.5. Coletar dados, construir tabelas e gráficos de tempo médio e índice de preenchimento de vagas.; 3.6. Identificar índices de adequação do empregado à vaga, de retenção e de utilização do plano de sucessão para preenchimento de vagas.; 3.7. Identificar índices de empregados de alta performance e de alto potencial.; 3.8. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes à satisfação dos clientes.; 3.9. Calcular e gerar gráficos de percentual de remuneração variável sobre os salários e no total da remuneração direta.; 3.10. Calcular e gerar gráficos de percentual das horas extras sobre o total de salários.; 3.11. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes a hora de treinamento pelo número de empregados e de horas de T&D pelo número de empregados ajustado à jornada integral.; 3.12. Identificar índice de empregados em programas de T&D.; 3.13. Identificar pontos de reflexão de aspectos que criam limitações adicionais aos indicadores relacionados ao processo de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos.; 3.14. Identificar os índices de efetividade do treinamento e de qualidade de equipe.; 3.15. Coletar dados e representar graficamente número médio mensal de empregados usuários do plano de saúde e número de concessões de aumentos espontâneos.; 3.16. Calcular indicador de crescimento médio dos salários, dos salários por aumentos compulsórios e dos salários por aumentos espontâneos.; 3.17. Pesquisar e observar indicadores de relevância para a composição de informações para a gestão estratégica de resultados.;</p>	<p>3. Noções de Indicadores Operacionais, de Processo ou de Desempenho;; 3.1. Eficiência versus Eficácia;; 3.2. Aspectos essenciais;; 3.2.1. Relevância e credibilidade;; 3.2.2. Benefício e custo;; 3.2.3. Não sobreposição e complementaridade;; 3.2.4. Praticidade e simplicidade;; 3.3. Indicador de;; 3.3.1. Tempo;; 3.3.2. Adequação;; 3.3.3. Retenção;; 3.3.4. Utilização;; 3.3.5. Satisfação;; 3.3.6. Participação;; 3.3.7. Percentual das horas extras;; 3.3.8. Horas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D;; 3.3.9. Efetividade;; 3.3.10. Qualidade de equipe;; 3.3.11. Crescimento;; 3.3.12. Outros indicadores;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	02/10/17	06/10/17
<p>3.1. Identificar a função dos indicadores de desempenho para RH.; 3.2. Observar aspectos essenciais no contexto da aferição de resultados em RH.;</p>	<p>3. Noções de Indicadores Operacionais, de Processo</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e</p>	09/10/17	13/10/17

<p>3.3. Distinguir eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.; 3.4. Identificar a qualidade como forma de dar maior visibilidade e transparência aos indicadores críticos de um processo ou sistema.; 3.5. Coletar dados, construir tabelas e gráficos de tempo médio e índice de preenchimento de vagas.; 3.6. Identificar índices de adequação do empregado à vaga, de retenção e de utilização do plano de sucessão para preenchimento de vagas.; 3.7. Identificar índices de empregados de alta performance e de alto potencial.; 3.8. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes à satisfação dos clientes.; 3.9. Calcular e gerar gráficos de percentual de remuneração variável sobre os salários e no total da remuneração direta.; 3.10. Calcular e gerar gráficos de percentual das horas extras sobre o total de salários.; 3.11. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes a hora de treinamento pelo número de empregados e de horas de T&D pelo número de empregados ajustado à jornada integral.; 3.12. Identificar índice de empregados em programas de T&D.; 3.13. Identificar pontos de reflexão de aspectos que criam limitações adicionais aos indicadores relacionados ao processo de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos.; 3.14. Identificar os índices de efetividade do treinamento e de qualidade de equipe.; 3.15. Coletar dados e representar graficamente número médio mensal de empregados usuários do plano de saúde e número de concessões de aumentos espontâneos.; 3.16. Calcular indicador de crescimento médio dos salários, dos salários por aumentos compulsórios e dos salários por aumentos espontâneos.; 3.17. Pesquisar e observar indicadores de relevância para a composição de informações para a gestão estratégica de resultados.;</p>	<p>ou de Desempenho;; 3.1. Eficiência versus Eficácia;; 3.2. Aspectos essenciais;; 3.2.1. Relevância e credibilidade;; 3.2.2. Benefício e custo;; 3.2.3. Não sobreposição e complementaridade;; 3.2.4. Praticidade e simplicidade;; 3.3. Indicador de;; 3.3.1. Tempo;; 3.3.2. Adequação;; 3.3.3. Retenção;; 3.3.4. Utilização;; 3.3.5. Satisfação;; 3.3.6. Participação;; 3.3.7. Percentual das horas extras;; 3.3.8. Horas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D;; 3.3.9. Efetividade;; 3.3.10. Qualidade de equipe;; 3.3.11. Crescimento;; 3.3.12. Outros indicadores;</p>	<p>atividades em grupo.</p>		
<p>3.1. Identificar a função dos indicadores de desempenho para RH.; 3.2. Observar aspectos essenciais no contexto da aferição de resultados em RH.; 3.3. Distinguir eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.; 3.4. Identificar a qualidade como forma de dar maior visibilidade e transparência aos indicadores críticos de um processo ou sistema.; 3.5. Coletar dados, construir tabelas e gráficos de tempo médio e índice de preenchimento de vagas.; 3.6. Identificar índices de adequação do empregado à vaga, de retenção e de utilização do plano de sucessão para preenchimento de vagas.; 3.7. Identificar índices de empregados de alta performance e de alto potencial.; 3.8. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes à satisfação dos clientes.; 3.9. Calcular e gerar gráficos de percentual de remuneração variável sobre os salários e no total da remuneração direta.; 3.10. Calcular e gerar gráficos de percentual das horas extras sobre o total de salários.; 3.11. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes a hora de treinamento pelo número de empregados e de horas de T&D pelo número de empregados ajustado à jornada integral.; 3.12. Identificar índice de empregados em programas de T&D.; 3.13. Identificar pontos de reflexão de aspectos que criam limitações adicionais aos indicadores relacionados ao processo de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos.; 3.14. Identificar os índices de efetividade do treinamento e de qualidade de equipe.; 3.15. Coletar dados e representar graficamente número médio mensal de empregados usuários do plano de saúde e número de concessões de aumentos espontâneos.; 3.16. Calcular indicador de crescimento médio dos salários, dos salários por aumentos compulsórios e dos salários por aumentos espontâneos.; 3.17. Pesquisar e observar indicadores de relevância para a composição de informações para a gestão estratégica de resultados.;</p>	<p>3. Noções de Indicadores Operacionais, de Processo ou de Desempenho;; 3.1. Eficiência versus Eficácia;; 3.2. Aspectos essenciais;; 3.2.1. Relevância e credibilidade;; 3.2.2. Benefício e custo;; 3.2.3. Não sobreposição e complementaridade;; 3.2.4. Praticidade e simplicidade;; 3.3. Indicador de;; 3.3.1. Tempo;; 3.3.2. Adequação;; 3.3.3. Retenção;; 3.3.4. Utilização;; 3.3.5. Satisfação;; 3.3.6. Participação;; 3.3.7. Percentual das horas extras;; 3.3.8. Horas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D;; 3.3.9. Efetividade;; 3.3.10. Qualidade de equipe;; 3.3.11. Crescimento;; 3.3.12. Outros indicadores;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	<p>16/10/17</p>	<p>20/10/17</p>
<p>3.1. Identificar a função dos indicadores de desempenho para RH.; 3.2. Observar aspectos essenciais no contexto da aferição de resultados em RH.; 3.3. Distinguir eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.; 3.4. Identificar a qualidade como forma de dar maior visibilidade e transparência aos indicadores críticos de um processo ou sistema.; 3.5. Coletar dados, construir tabelas e gráficos de tempo médio e índice de preenchimento de vagas.; 3.6. Identificar índices de adequação do empregado à vaga, de retenção e de utilização do plano de sucessão para preenchimento de vagas.; 3.7. Identificar índices de empregados de alta performance e de alto potencial.; 3.8. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes à satisfação dos clientes.; 3.9. Calcular e gerar gráficos de percentual de remuneração variável sobre os salários e no total da remuneração direta.; 3.10. Calcular e gerar gráficos de percentual das horas extras sobre o total de salários.; 3.11. Coletar dados, construir tabelas e gráficos referentes a hora de treinamento pelo número de empregados e de horas de T&D pelo número de empregados ajustado à jornada integral.; 3.12. Identificar índice de empregados em programas de T&D.; 3.13. Identificar pontos de reflexão de aspectos que criam limitações adicionais aos indicadores relacionados ao processo de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos Recursos Humanos.; 3.14. Identificar os índices de efetividade do treinamento e de qualidade de equipe.; 3.15. Coletar dados e representar graficamente número médio mensal de empregados usuários do plano de saúde e número de concessões de aumentos espontâneos.; 3.16. Calcular indicador de crescimento médio dos salários, dos salários por aumentos compulsórios e dos salários por aumentos espontâneos.; 3.17. Pesquisar e observar indicadores de relevância para a composição de informações para a gestão estratégica de resultados.;</p>	<p>3. Noções de Indicadores Operacionais, de Processo ou de Desempenho;; 3.1. Eficiência versus Eficácia;; 3.2. Aspectos essenciais;; 3.2.1. Relevância e credibilidade;; 3.2.2. Benefício e custo;; 3.2.3. Não sobreposição e complementaridade;; 3.2.4. Praticidade e simplicidade;; 3.3. Indicador de;; 3.3.1. Tempo;; 3.3.2. Adequação;; 3.3.3. Retenção;; 3.3.4. Utilização;; 3.3.5. Satisfação;; 3.3.6. Participação;; 3.3.7. Percentual das horas extras;; 3.3.8. Horas de Treinamento e Desenvolvimento - T&D;; 3.3.9. Efetividade;; 3.3.10. Qualidade de equipe;; 3.3.11. Crescimento;; 3.3.12. Outros indicadores;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	<p>23/10/17</p>	<p>27/10/17</p>
<p>4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.; 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.; 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.; 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.; 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.;</p>	<p>4. Noções de;; 4.1. Pesquisa de Clima Organizacional;; 4.2. Abordagens;; 4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;; 4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;; 4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.;</p>	<p>Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.</p>	<p>30/10/17</p>	<p>03/11/17</p>

4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.; 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.; 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.; 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.; 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.;	4. Noções de:; 4.1. Pesquisa de Clima Organizacional.; 4.2. Abordagens.; 4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;; 4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;; 4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	06/11/17	10/11/17
		FERIADO	13/11/17	17/11/17
4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.; 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.; 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.; 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.; 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.;	4. Noções de:; 4.1. Pesquisa de Clima Organizacional.; 4.2. Abordagens.; 4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;; 4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;; 4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	20/11/17	24/11/17
4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.; 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.; 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.; 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.; 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.;	4. Noções de:; 4.1. Pesquisa de Clima Organizacional.; 4.2. Abordagens.; 4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;; 4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;; 4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	27/11/17	01/12/17
		SEMANA DE PROVAS	04/12/17	08/12/17
4.1. Identificar o clima organizacional/ ambiente de trabalho como termômetro/Ferramenta na mensuração das necessidades dos colaboradores para alinhamento às estratégias do negócio.; 4.2. Verificar atributos que auxiliam na identificação de um ambiente de trabalho potencialmente motivador.; 4.3. Caracterizar diversas abordagens de pesquisa de Clima Organizacional.; 4.4. Identificar o Balanço Social como ferramenta auxiliar a visibilidade sob o aspecto da responsabilidade social nas organizações.; 4.5. Identificar os diversos indicadores que constam no balanço social – modelo do Ibase.;	4. Noções de:; 4.1. Pesquisa de Clima Organizacional.; 4.2. Abordagens.; 4.2.1. HayGroup- Dimensões básicas e Dimensão suplementar: Motivação & Credibilidade;; 4.2.2. Total Rewards: Remuneração direta; Benefícios; Aprendizado & Desenvolvimento; Ambiente de trabalho;; 4.2.3. Balanço Social – modelo Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.;	Aula expositiva, dialogada, debate e atividades em grupo.	11/12/17	15/12/17

IV - Plano de Avaliação de Competências

Competências	Instrumento(s) e Procedimentos de Avaliação	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
1. Analisar os aspectos quantitativos e qualitativos da força de trabalho de uma Organização.	Avaliação Escrita ; Portfólio de Atividades ; Lista de Exercícios ; Participação em Aula ;	Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ;	Identificar os aspectos quantitativos e qualitativos da força de trabalho de uma organização
2. Interpretar indicadores financeiros como instrumento de medição de aspectos pontuais ou de um programa.	Avaliação Escrita ; Lista de Exercícios ; Participação em Aula ; Seminário/Apresentação ;	Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ;	Analisar indicadores financeiros como instrumento de medição de aspectos pontuais ou de um programa
3. Classificar eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos.	Avaliação Escrita ; Lista de Exercícios ; Observação Direta ; Participação em Aula ; Seminário/Apresentação ; Trabalho/Pesquisa ;	Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ;	Analisar a eficiência e eficácia de processos ligados à Gestão de Recursos Humanos
4. Estabelecer relações que deem visibilidade ao nível de qualidade do ambiente organizacional e ao balanço social.	Avaliação Escrita ; Lista de Exercícios ; Observação Direta ; Participação em Aula ; Seminário/Apresentação ; Trabalho/Pesquisa ;	Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ;	Identificar relações que deem visibilidade ao nível de qualidade do ambiente organizacional e ao balanço patrimonial

V – Plano de atividades docentes

Atividade 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	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Reunião de planejamento
Agosto	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Reunião pedagógica/Reunião conselho de escola
Setembro	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Conselho intermediário
Outubro	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Reunião pedagógica
Novembro	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Reunião conselho de escola
Dezembro	Reunião de área/Conselho de escola e planejamento pedagógico	Projeto monitoria/Acompanhamento individualizado	Revisão das Bases tecnológicas e Devolutiva da avaliação	Bibliografias e pesquisas internet	Conselho de classe

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

- CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações 3ª edição Rio de Janeiro, Campus 1999.
 - FIDELIS, Gilson José. Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégica. São Paulo. Érica 2007.
- ASSIS, Marcelino Tadeu de. Indicadores de gestão de Recursos Humanos: usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do capital humano/Marcelino Tadeu de Assis - Rio de Janeiro: Editora Qualitymark 2014

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

Atividade Extra

Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares

Projetos e Visitas Técnicas

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

Recuperação contínua e paralela através de canais de comunicação eletrônicos e presenciais

IX – Identificação:

Nome do Professor RICARDO MENTONE ;

Assinatura

Data

12/08/2017

X – Parecer do Coordenador de Curso:

Nome do Coordenador:

Assinatura:

Data: 18/08/17

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

XI - Replanejamento

Data

Descrição

