

# 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 |  |                       |           |
| <b>ETEC:</b>  | Escola Técnica Estadual de Mairinque   |                       |           |
| <b>Código:</b>  | 235  | <b>Município:</b>     | Mairinque |
| <b>Eixo Tecnológico</b>   | Gestão e Negócios  |                       |           |
| <b>Habilitação Profissional:</b>  | Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos                        |                       |           |
| <b>Qualificação:</b>  | Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS |                       |           |
| <b>Componente Curricular:</b>   | Gestão do Desempenho e Retenção de Talentos                                    |                       |           |
| <b>Módulo:</b>  | 3  | <b>C. H. Semanal:</b> | 5,00      |
| <b>Professor:</b>   | PATRICIA APARECIDA DE ANDRADE ;  |                       |           |

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

Será criada uma agência de desenvolvimento pessoal, para que os alunos utilizem as ferramentas das bases em forma de exercícios práticos.

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

#### Competências

1. Analisar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.
2. Analisar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho.
3. Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal.
4. Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.

#### Habilidades

- 1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.
- 1.2. Caracterizar o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.
- 1.3. Detectar os diversos níveis de responsabilidade e seus envolvimento no processo de Avaliação do Desempenho.
- 1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.
- 1.5. Identificar os instrumentos de Avaliação de Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.
- 1.6. Diferenciar os benefícios em seus respectivos níveis de beneficiários.
- 2.1. Identificar os diversos métodos de Avaliação do Desempenho.
- 2.2. Identificar os diversos dos métodos de avaliação aplicados a cada realidade organizacional.
- 2.3. Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.
- 2.4. Identificar a dinâmica de funcionamento do processo de Avaliação do Desempenho de acordo com as etapas do processo.
- 2.5. Identificar na Avaliação do Desempenho a possibilidade de acompanhamento dos colaboradores.
- 2.7. Identificar o feedback como fator preponderante para o sucesso do programa de Avaliação do Desempenho.
- 2.8. Identificar os tipos de barreiras que prejudicam o processo de Avaliação do Desempenho.
- 2.9. Aplicar técnicas adequadas para Avaliação do Desempenho.
- 2.10. Pesquisar novas tendências em Avaliação do Desempenho e sua viabilidade(portal www.rh.com.br).
- 3.1. Identificar método de avaliação de potencial.
- 3.2. Identificar o resultado da avaliação de desempenho e potencial.
- 3.3. Identificar que talentos necessitam de ações de melhor aproveitamento.
- 3.4. Fornecer dados que subsidiem o rápido preenchimento de cargos.
- 3.5. Identificar a integração dos programas de avaliação do desempenho e a avaliação de potencial.
- 3.6. Identificar que a integração dos programas deve atender aos objetivos organizacionais e individuais.
- 3.7. Identificar a avaliação de competências vinculada ao conceito do fazer à concretização da ação.
- 3.8. Auxiliar na elaboração de perfis de competências para os cargos ou de grupos de cargos.
- 3.9. Caracterizar instrumentos, indicadores e metodologia da Avaliação de Competência.
- 3.10. Identificar a importância do feedback estruturado.
- 3.11. Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.
- 4.1. Identificar os procedimentos a serem implantados a partir de uma Avaliação do Desempenho.
- 4.2. Identificar a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.
- 4.3. Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.
- 4.4. Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial “in loco”.
- 4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.
- 4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios
- 4.7. Selecionar programas de benefícios espontâneos.
- 4.8. Realizar procedimentos para aplicação da avaliação de desligamento.
- 4.9. Identificar os serviços que visam humanizar as demissões.

#### Bases Tecnológicas

1. Fundamentos:
  - 1.1. Princípios da Avaliação do Desempenho;
  - 1.2. Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho;
  - 1.3. APO – Avaliação por objetivos;
  - 1.4. Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho;
  - 1.5. Objetivos da Avaliação do Desempenho;

|   |
|---|
| 1.6. Benefícios da Avaliação do Desempenho  |
| 2. Noções:  |
| 2.1. Métodos de Avaliação do Desempenho:  |
| 2.1.1. Escalas gráficas;  |
| 2.1.2. Escolha forçada;   |
| 2.1.3. Pesquisa de Campo;   |
| 2.1.4. Incidentes críticos;   |
| 2.1.5. Métodos mistos;  |
| 2.1.6. Comparação aos pares;  |
| 2.1.7. Frases descritivas;  |
| 2.1.8. Autoavaliação;   |
| 2.1.9. Avaliação por resultados;  |
| 2.1.10. 360°.   |
| 2.2. Etapas da Avaliação do Desempenho:   |
| 2.2.1. Definição dos objetivos de desempenho humano; o Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho; |
| 2.2.2. Implantação do sistema;  |
| 2.2.3. Manutenção do sistema e controle dos resultados;   |
| 2.3. Monitoração do Desempenho:   |
| 2.3.1. Entrevista de Avaliação do Desempenho;   |
| 2.3.2. Preparação do entrevistador;   |
| 2.3.3. Preparação do entrevistado;  |
| 2.3.4. Discussão do desempenho;   |
| 2.3.5. Feedback e os níveis finais do desempenho;   |
| 2.3.6. Elogio e repreensão;   |
| 2.3.7. Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho;   |
| 2.3.8. Novas tendências em Avaliação do Desempenho  |
| 3. Fundamentos:   |
| 3.1. Avaliação de potencial:  |
| 3.1.1. O resultado da avaliação de desempenho e de potencial;   |
| 3.1.2. Plano de sucessão;   |
| 3.1.3. Levantamento das necessidades de treinamento;  |
| 3.1.4. Previsão de posições;  |
| 3.2. Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa.  |
| 3.3. Avaliação de competências:   |
| 3.3.1. Conhecimentos;   |
| 3.3.2. Habilidades;   |
| 3.3.3. Atitude;   |
| 3.3.4. Definição de perfis para os cargos;  |
| 3.3.5. Instrumentos e metodologia da Avaliação por Competências;  |
| 3.3.6. Modelo de Avaliação de Competências;   |
| 3.3.7. Indicadores para a Competência;  |
| 3.3.8. Instrumento de Avaliação de Competência;   |
| 3.3.9. Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho;  |
| 3.3.10. Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências;                                   |
| 4. Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho:   |
| 4.1. Utilização na promoção;  |
| 4.2. Utilização na distribuição de resultados:  |
| 4.2.1. Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000;   |
| 4.2.2. Boas práticas na gestão de pessoas;  |
| 4.2.3. Definições do papel de benefícios na remuneração;  |
| 4.2.4. Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia;  |
| 4.2.5. Conceitos de benefícios espontâneos;   |
| 4.2.6. Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil;   |
| 4.2.7. Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento;                                  |
| 4.2.8. Outplacement.  |

### III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

| Habilidades   | Bases Tecnológicas   | Procedimentos Didáticos  | De       | Até      |
|---|--|--|----------|----------|
|   |  | Apresentação das Bases Tecnológicas e Dinâmicas  | 24/07/17 | 28/07/17 |
|   |  | Introdução em Avaliação de Desempenho; Aula expositiva e dialogada Debates Atividades de Avaliação de Perfil | 31/07/17 | 04/08/17 |
| 1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.;   | 1. Fundamentos;; 1.1. Princípios da Avaliação do Desempenho;;  | Aula expositiva e dialogada, Início do Projeto "Ferramentas de Desempenho e Talentos"                        | 07/08/17 | 11/08/17 |
| 1.1. Verificar a organização da estrutura do subsistema avaliação do desempenho.; 1.2. Caracterizar o processo de avaliação do desempenho como meio para neutralizar problemas e detectar talentos.; 1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.; | 1.2. Responsabilidade pela Avaliação do Desempenho;; 1.3. APO – Avaliação por objetivos;; 1.4. Fundamentos da vulnerabilidade da Avaliação do Desempenho;; 1.5. Objetivos da Avaliação do Desempenho;; 1.6. Benefícios da Avaliação do Desempenho; 2. Noções;; | Aula expositiva e dialogada; Divisão dos temas para o Seminários   | 14/08/17 | 18/08/17 |
|   |  | Visita Técnica   | 21/08/17 | 25/08/17 |
|   |  | Seminários; Atividades no projeto  | 28/08/17 | 01/09/17 |
|   | 2.1. Métodos de Avaliação do Desempenho;; 2.1.1. Escalas gráficas;; 2.1.2. Escolha forçada;;   |  |          |          |

|   |  |  |          |          |
|---|--|--|----------|----------|
|   | 2.1.3. Pesquisa de Campo;; 2.1.4. Incidentes críticos;; 2.1.5. Métodos mistos;; 2.1.6. Comparação aos pares;; 2.1.7. Frases descritivas;; 2.1.8. Autoavaliação;; 2.1.9. Avaliação por resultados;; 2.1.10. 360°;;  |  |          |          |
| 1.4. Identificar o processo de administração participativa por objetivos.; 1.5. Identificar os instrumentos de Avaliação de Desempenho como facilitador para localizar causas e estabelecer perspectivas de melhorias.;   | 2.2. Etapas da Avaliação do Desempenho;; 2.2.1. Definição dos objetivos de desempenho humano; o Montagem da sistemática de avaliação desse desempenho;; 2.2.3. Manutenção do sistema e controle dos resultados;; 2.3. Monitoração do Desempenho;;  | Aula expositiva e dialogada; Atividades do projeto; Revisão das bases para Avaliação | 11/09/17 | 15/09/17 |
|   |  | Avaliação Escrita  | 18/09/17 | 22/09/17 |
|   |  | Semana Expotec   | 25/09/17 | 29/09/17 |
| 2.2. Identificar os diversos do métodos de avaliação aplicados a cada realidade organizacional.; 2.3. Verificar as vantagens e desvantagens dos diversos métodos de Avaliação do Desempenho.; 2.4. Identificar a dinâmica de funcionamento do processo de Avaliação do Desempenho de acordo com as etapas do processo.; 2.10. Pesquisar novas tendências em Avaliação do Desempenho e sua viabilidade(portal www.rh.com.br).; 3.10. Identificar a importância do feedback estruturado.; | 2.3.2. Preparação do entrevistador;; 2.3.3. Preparação do entrevistado;; 2.3.4. Discussão do desempenho;; 2.3.5. Feedback e os níveis finais do desempenho;; 2.3.6. Elogio e repreensão;; 2.3.7. Apreciação crítica da Avaliação do Desempenho;; 2.3.8. Novas tendências em Avaliação do Desempenho;   | Aula expositiva e dialogada; Simulações  | 02/10/17 | 06/10/17 |
| 3.1. Identificar método de avaliação de potencial.;   | 3. Fundamentos;; 3.1. Avaliação de potencial;; 3.1.1. O resultado da avaliação de desempenho e de potencial;; 3.1.2. Plano de sucesso;;  | Aula expositiva e dialogada; atividades do projeto                                   | 16/10/17 | 20/10/17 |
| 3.11. Compreender vantagens e limitações da Avaliação de Competências.; 4.2. Identificar a utilização dos métodos de avaliação do desempenho nas promoções de pessoal.; 4.3. Aplicar legislação pertinente à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.;   | 3.1.3. Levantamento das necessidades de treinamento;; 3.1.4. Previsão de posições;; 3.2. Fluxo de necessidades: Pessoas-Empresa.; 3.3. Avaliação de competências;; 3.3.1. Conhecimentos;; 3.3.2. Habilidades;; 3.3.3. Atitude;;  | Aula expositiva e dialogada; Atividades do Projeto; Revisão do Projeto               | 23/10/17 | 27/10/17 |
| 4.4. Conduzir processo interno experimental de avaliação do potencial "in loco".; 4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.;   | 3.3.4. Definição de perfis para os cargos;; 3.3.5. Instrumentos e metodologia da Avaliação por Competências;; 3.3.6. Modelo de Avaliação de Competências;; 3.3.7. Indicadores para a Competência;; 3.3.8. Instrumento de Avaliação de Competência;; 3.3.9. Escala para Avaliação de Indicadores de Desempenho;; 3.3.10. Vantagens e limitações da metodologia de Avaliação de Competências;; | Aula expositiva e dialogada; Atividades  | 06/11/17 | 10/11/17 |
| 4.5. Identificar a aplicação de programa de qualidade na eliminação de lacunas de competência.; 4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios.;  | 4. Procedimentos estratégicos da avaliação do desempenho;; 4.1. Utilização na promoção;; 4.2. Utilização na distribuição de resultados;; 4.2.1. Lei nº 10101, de 19 de dezembro de 2000;; 4.2.2. Boas práticas na gestão de pessoas;; 4.2.3. Definições do papel de benefícios na remuneração.;  | Aula expositiva e dialogada, Revisão do Projeto                                      | 13/11/17 | 17/11/17 |
| 4.6. Identificar as estratégias mais adequadas para desenvolvimento do sistema de benefícios.;  | 4.2.4. Procedimentos para benefícios segundo a hierarquia;; 4.2.5. Conceitos de benefícios espontâneos;; 4.2.6. Noções dos benefícios mais concedidos no Brasil;; 4.2.7. Fundamentos para elaboração e aplicação da avaliação de desligamento;; 4.2.8. Outplacement.;  | Aula expositiva e dialogada, Revisão e Correção do projeto                           | 20/11/17 | 24/11/17 |
|   |  | Semana de Avaliação  | 27/11/17 | 01/12/17 |
|   |  | Devolutivas das avaliações   | 04/12/17 | 08/12/17 |
|   |  | Feedback com os alunos   | 11/12/17 | 15/12/17 |

#### IV - Plano de Avaliação de Competências

| Competências   | Instrumento(s) e Procedimentos de Avaliação  | Crítérios de Desempenho  | Evidências de Desempenho  |
|--|--|--|---|
| 1. Analisar a organização para a avaliação do subsistema de aplicação de pessoas.          | Avaliação Escrita ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ; Trabalho/Pesquisa ; | Criatividade na Resolução de Problemas ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Execução do Produto ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ;   | Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina. |
| 2. Analisar técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da avaliação de desempenho.    | Avaliação Escrita ; Estudo de Caso ; Simulações ; Projeto ; Participação em Aula ;                             | Criatividade na Resolução de Problemas ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ;   | Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina. |
| 3. Identificar possibilidades de avaliação por meio da verificação da vivência do pessoal. | Estudo de Caso ; Observação Direta ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ;    | Atendimento às Normas ; Comunicabilidade ; Cumprimento das Tarefas Individuais ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Interlocução: Ouvir e Ser Ouvido ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ; | Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina. |
| 4. Identificar a Avaliação do Desempenho na retenção de talentos.                          | Avaliação Escrita ; Estudo de Caso ; Participação em Aula ; Projeto ; Seminário/Apresentação ; Simulações ;    | Cumprimento das Tarefas Individuais ; Execução do Produto ; Interatividade, Cooperação e Colaboração ; Pontualidade e Cumprimento de Prazos ; Postura Adequada, Ética e Cidadã ;   | Será realizado atividades na criação de uma agencia de desenvolvimento de talentos, para facilitar o entendimento de forma prática da disciplina. |

#### 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 | Preparo e correção de avaliações | Preparo de material didático | Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário |
|---------------------|---|--|----------------------------------|------------------------------|--|
|                     |   |  |                                  |                              |  |

|                 |   | Progressão Parcial  |  | Escolar   |  |
|-----------------|---|---|--|---|--|
| <b>Julho</b>    | Observação de faltas e conversa com alunos. | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.  |  |
| <b>Agosto</b>   | Observação de faltas e conversa com alunos. | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.  |  |
| <b>Setembro</b> | Observação de faltas e conversa com alunos. | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Avaliação e Correção  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. |
| <b>Outubro</b>  | Observação de faltas e conversa com alunos. | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. |  |
| <b>Novembro</b> | Observação de faltas e conversa com alunos. | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias.  |  |
| <b>Dezembro</b> |   | Projetos práticos e atividades para facilitar o entendimento da disciplina. |  | Avaliação e Correção  | Apostila, slides, dinâmicas, projetos e atividades avaliatórias. |
|                 |   |   |  |   | Reunião de Conselho Intermediário                                |
|                 |   |   |  |   | Reunião de Conselho e Replanejamento                             |

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

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar RH (de centro de despesa) em um centro de lucro. 2ª Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.  
 CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.  
 MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.  
 LOTZ, Erika Gisele. Gestão de Talentos. Curitiba: Ibpex, 2012.  
 Apostilas e vídeos para complementar o material em sala.

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

##### Atividade Extra

Criação de uma Agência de Desenvolvimento de Pessoas ( Desempenho e Talentos), para facilitar a aplicação prática, das bases que serão estudadas.

##### Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares

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

Criar exercícios e projetos práticos para desenvolver e facilitar o entendimento da disciplina.

#### IX – Identificação:

Nome do Professor PATRICIA APARECIDA DE ANDRADE ;

Assinatura

Data

13/08/2017

#### X – Parecer do Coordenador de Curso:

Nome do Coordenador:

Assinatura:

Data:

18/08/17

Data e ciência do Coordenador Pedagógico

#### XI - Replanejamento

Data

Descrição

