

Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu - 135
ATO DE CRIAÇÃO - Decreto n.º 50.625 de 30/03/06
Rua Virgílio Malta, 12-70 Centro CEP: 17015-220 Fone: (14) 31046900 - Bauru-SP

Plano de Trabalho Docente - PTD

Etec/CD: Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu

Curso: Téc. Recursos Humanos

Turno: Noite

Série/Módulo: 3A

Componente Curricular: Gestão de Desempenho

Docente: FERNANDO HENRIQUE RODRIGUES DE CAMPOS

Plano Didático

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 29/04/2026)

Etapa 1: de 09/02/2026 até 22/02/2026

Competência(s)

1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.
1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.

Habilidade(s)

- 1.1 Pesquisar as metodologias de avaliação mais adequadas, de acordo com a busca de resultado.
- 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.
- 1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho.
- 1.1 Pesquisar as metodologias de avaliação mais adequadas, de acordo com a busca de resultado.
- 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.
- 1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho.

Base(s)

Fundamento da gestão de desempenho • Conceito de desempenho humano; • Avaliação de desempenho: ? Princípios; ? Objetivos; ? Papel do avaliador.
Fundamento da gestão de desempenho • Conceito de desempenho humano; • Avaliação de desempenho: ? Princípios; ? Objetivos; ? Papel do avaliador.

Procedimentos Didáticos

APRESENTAÇÃO DAS BASES TECNOLÓGICAS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS / APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DIAGNOSTICO: identificação das lacunas de aprendizagem / AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretar e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade.

A aula será desenvolvida por meio de exposição dialogada, com utilização de recursos audiovisuais para apresentação do conceito de desempenho humano e fundamentos da avaliação de desempenho (princípios, objetivos e papel do avaliador). Em seguida, os alunos realizarão um estudo de caso em grupos, aplicando os conceitos em situações práticas e simulando o papel do avaliador. Por fim, será feita a discussão coletiva e sistematização, retomando os principais pontos e reforçando a importância da avaliação como instrumento de desenvolvimento.

Etapa 2: de 23/02/2026 até 08/03/2026

Competência(s)

1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.

Habilidade(s)

- 1.1 Pesquisar as metodologias de avaliação mais adequadas, de acordo com a busca de resultado.
- 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.

Base(s)

Fundamento da gestão de desempenho • Conceito de desempenho humano; • Avaliação de desempenho: ? Princípios; ? Objetivos; ? Papel do avaliador.

Procedimentos Didáticos

Aula iniciará com uma dinâmica de sensibilização para que os alunos reflitam sobre situações de avaliação em seu cotidiano. Em seguida, será realizada uma exposição teórica dos fundamentos da gestão de desempenho, abordando conceito de desempenho humano, princípios, objetivos e papel do avaliador. Na sequência, os alunos participarão de uma atividade prática em duplas, elaborando critérios de avaliação para um cargo fictício. O encerramento será feito com uma roda de conversa, discutindo a importância da avaliação de desempenho para o desenvolvimento individual e organizacional.

Instr. Avaliação

Participação em Aula (Pertinência das Informações, Pontualidade e Cumprimento de Prazos, Postura Adequada, Ética e Cidadã, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)

Etapa 3: de 09/03/2026 até 22/03/2026

Competência(s)

1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 29/04/2026)

Habilidade(s) 1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho. 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.
Base(s) Métodos de Avaliação de Desempenho• Autoavaliação;• Liderança;• Escalas gráficas;• Incidentes críticos;• Comparativos;• Escolha forçada;• Método 360 graus;• Pesquisa de campo;• Desempenho da equipe;• Avaliação Participativa por Objetivos (APO)
Procedimentos Didáticos AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: APRESENTAÇÃO DAS BASES TECNOLÓGICAS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS / APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DIAGNOSTICO: identificação das lacunas de aprendizagem / AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade.
Instr. Avaliação Estudo de Caso (Argumentação Consistente, Atendimento às Normas, Clareza na Expressão Oral e Escrita, Coerência/Coesão, Compreensão)
Etapa 4: de 23/03/2026 até 05/04/2026
Competência(s) 1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho. 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.
Base(s) Métodos de Avaliação de Desempenho• Autoavaliação;• Liderança;• Escalas gráficas;• Incidentes críticos;• Comparativos;• Escolha forçada;• Método 360 graus;• Pesquisa de campo;• Desempenho da equipe;• Avaliação Participativa por Objetivos (APO)
Procedimentos Didáticos DEBATE / AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e interpretar e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade.
Etapa 5: de 06/04/2026 até 19/04/2026
Competência(s) 1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho. 1.2 Aplicar métodos e técnicas de Avaliação de Desempenho, conforme realidade organizacional.
Base(s) Métodos de Avaliação de Desempenho• Autoavaliação;• Liderança;• Escalas gráficas;• Incidentes críticos;• Comparativos;• Escolha forçada;• Método 360 graus;• Pesquisa de campo;• Desempenho da equipe;• Avaliação Participativa por Objetivos (APO)
Procedimentos Didáticos ESTUDO NA PRÁTICA: O estudo por meio de tarefas concretas e práticas tendo como finalidade a assimilação de conhecimentos. Será utilizado de estudo de caso para expor os procedimentos didáticos
Instr. Avaliação Portfólio de Atividades (Argumentação Consistente, Atendimento às Normas, Clareza na Expressão Oral e Escrita, Coerência/Coesão, Compreensão, Cumprimento das Tarefas Individuais, Elaborar Propostas)
Etapa 6: de 20/04/2026 até 29/04/2026
Competência(s) 1. Analisar os objetivos da Avaliação de Desempenho. 2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 2.1 Compilar dados oriundos da Avaliação de Desempenho. 2.2 Registrar informações sobre o desempenho dos funcionários.
Base(s) Indicadores de Desempenho• Participação;• Entregáveis;• Iniciativa;• Criatividade e inovação;• Responsabilidade;• Senso de urgência;• Racionalidade;• Flexibilidade.

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 29/04/2026)

Procedimentos Didáticos

A aula será conduzida por meio de exposição dialogada, apresentando os principais indicadores de desempenho (participação, entregáveis, iniciativa, criatividade e inovação, responsabilidade, senso de urgência, racionalidade e flexibilidade). Em seguida, os alunos serão divididos em grupos e deverão analisar situações práticas, identificando quais indicadores estão presentes e sugerindo formas de avaliá-los. Na sequência, cada grupo fará uma apresentação breve das suas conclusões. O fechamento ocorrerá com uma síntese coletiva, destacando a relevância dos indicadores como instrumentos de avaliação e desenvolvimento no ambiente organizacional.

Estratégias de Recuperação Contínua

1 - A avaliação será contínua e cumulativa, gerando oportunidades para que o aluno reflita com observância, sua evolução, verificando sua assiduidade, participação em sala de aula, atividade de classe (elaborando um Check List de atividades práticas para melhor desenvolvimento da avaliação discente) 2 - Recuperação contínua será desenvolvida novamente através de atendimento individualizado em sala de aula, o conteúdo em que o aluno apresentou maiores dificuldades de forma sistemática e contínua, através de métodos diferenciados, de forma que elimine as dúvidas apresentadas.

Material de Apoio Didático

Apostila preparada pelo Professor; Textos, matérias e jornais; Artigos específicos da internet; Lista de exercícios preparada pelo professor

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas: estratégia e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

Artigos acadêmicos

BECKER, Brian E, HESELID, Mark A e ULRICH, Dave. Gestão estratégica de pessoas com "scorecard": interligando pessoas, estratégia e performance; tradução de Afonso Celso da Cunha Serra - Rio de Janeiro: Campus, 2001

BEE, Roland e BEE, Frances. Feedback. Trad. Maria Cristina Fioratti Florez. São Paulo: Nobel, 2002

BERGAMINI, Cecília Whitaker Avaliação de Desempenho humano na empresa São Paulo: Atlas, 2010..

CHIAVENATO, Idalberto, Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa, Editora Manole, 7ª edição, 2009

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Organizações. Editora Manole. 7ª Edição. 2016

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Organizações. Editora Manole. 7ª Edição. 2016

Coletâneas de artigos acadêmicos

DALMAU, Marcos B. L e TOSTA, Kelly C. B. T. Estratégia de Gestão de Pessoas. Santa Catarina: Fundação Biblioteca Nacional, 2009.

Filmes e curtas metragens, letras de músicas, podcast. Leituras complementares de artigos e revistas científicas.

Indicações de livros, exposições e peças teatrais

Livros Liderança de Daniel Goleman ed. Elsevier /Campus, Gestão de pessoas e talentos Janete Knapik ed. IBPEX,

Relacionamento Interpessoal Marina M. Machado ed. IBPEX, além de e-books Manual da gestão do desempenho EMPRAPI, Gestão de pessoas UNIASSELVI e gestão GB, além de vídeos e conhecimento específico do professor no meio empresarial, corporativo e acadêmico.

Propostas de Integração e Interdisciplinaridade

Projeto Interdisciplinar - Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal Período: Outubro a Novembro/2025 Disciplinas integradas: Comportamento Organizacional e Gestão de Desempenho Resumo: O projeto visa proporcionar aos alunos uma visão holística da relação entre desempenho humano, comportamento organizacional e programas de T&D. A partir de um diagnóstico simulado de gestão de desempenho, os grupos deverão identificar necessidades de treinamento, elaborar um plano, desenvolver conteúdos, aplicar em forma de simulação e avaliar os resultados. O objetivo é integrar teoria e prática, desenvolvendo competências como trabalho em equipe, liderança, comunicação e planejamento.

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

Etapa 1: de 04/05/2026 até 17/05/2026**Competência(s)**

2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.

Habilidade(s)

1.3 Conduzir os processos de Avaliação de Desempenho.

2.2 Registrar informações sobre o desempenho dos funcionários.

2.1 Compilar dados oriundos da Avaliação de Desempenho.

2.3 Selecionar informações gerenciais para tomada de decisão.

Base(s)

Indicadores de Desempenho • Participação; • Entregáveis; • Iniciativa; • Criatividade e inovação; • Responsabilidade; • Senso de urgência; • Racionalidade; • Flexibilidade.

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

Procedimentos Didáticos DEBATE / AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretar e interpretar e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. ESTUDO NA PRÁTICA: O estudo por meio de tarefas concretas e práticas tendo como finalidade a assimilação de conhecimentos. Será utilizado de estudo de caso para expor os procedimentos didáticos
Instr. Avaliação Portfólio de Atividades (Atendimento às Normas, Clareza na Expressão Oral e Escrita, Coerência/Coesão, Compreensão, Comunicabilidade)
Etapa 2: de 18/05/2026 até 31/05/2026
Competência(s) 2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 2.2 Registrar informações sobre o desempenho dos funcionários. 2.3 Selecionar informações gerenciais para tomada de decisão.
Base(s) Etapas da Avaliação do Desempenho• Definição dos objetivos de desempenho humano;• Elaboração sistemática de avaliação;• Implantação e manutenção do sistema.
Procedimentos Didáticos A aula será desenvolvida em formato de exposição dialogada, apresentando as etapas da avaliação de desempenho: definição dos objetivos de desempenho humano, elaboração sistemática de avaliação e implantação/manutenção do sistema. Em seguida, os alunos participarão de uma atividade em grupos, na qual deverão criar um exemplo prático de cada etapa aplicada a um cargo fictício. Posteriormente, cada grupo apresentará suas propostas em sala. O fechamento ocorrerá com uma síntese coletiva, destacando a importância da avaliação como instrumento de gestão e desenvolvimento organizacional.
Instr. Avaliação Estudo de Caso (Pontualidade e Cumprimento de Prazos, Postura Adequada, Ética e Cidadã, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)
Etapa 3: de 01/06/2026 até 14/06/2026
Competência(s) 2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 2.2 Registrar informações sobre o desempenho dos funcionários. 2.3 Selecionar informações gerenciais para tomada de decisão.
Base(s) Aplicação de Avaliação de Desempenho• Organização do ambiente;• Entrevista de avaliação;• Discussão do desempenho;• Compilação de resultados:• Tabulação;• Catalogação das respostas.
Procedimentos Didáticos A aula será iniciada com uma exposição dialogada, explicando as etapas da aplicação da avaliação de desempenho: organização do ambiente, entrevista de avaliação, discussão do desempenho e compilação dos resultados (tabulação e catalogação das respostas). Em seguida, os alunos serão divididos em grupos para simulação prática, onde cada grupo representará avaliador e avaliado em uma entrevista. Após a simulação, os grupos irão tabular e organizar os dados coletados. O fechamento será realizado com uma discussão coletiva, destacando boas práticas e a importância de cada etapa para a efetividade do processo de avaliação.
Instr. Avaliação Participação em Aula (Observação Direta, Organização, Pertinência das Informações, Pontualidade e Cumprimento de Prazos, Postura Adequada, Ética e Cidadã, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)
Etapa 4: de 15/06/2026 até 28/06/2026
Competência(s) 2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.
Habilidade(s) 2.4 Estruturar a apresentação de feedback contínuo. 2.3 Selecionar informações gerenciais para tomada de decisão.
Base(s) Avaliação e Feedback contínuo• Elogio e repreensão.
Procedimentos Didáticos A aula será conduzida por meio de exposição dialogada, apresentando o conceito de feedback contínuo e a importância do equilíbrio entre elogio e repreensão. Em seguida, os alunos participarão de uma atividade prática em duplas, simulando situações em que o gestor deve oferecer um feedback construtivo, utilizando elogios ou repreensões de forma adequada. Após a simulação, será realizada uma discussão coletiva para refletir sobre os impactos do feedback no desempenho e no clima organizacional. O fechamento ocorrerá com uma síntese destacando boas práticas de comunicação no processo de avaliação contínua.

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

Instr. Avaliação

Trabalho/Pesquisa (Pontualidade e Cumprimento de Prazos, Postura Adequada, Ética e Cidadã, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)

Etapa 5: de 29/06/2026 até 07/07/2026

Competência(s)

2. Interpretar resultados da Avaliação de Desempenho.

Habilidade(s)

2.4 Estruturar a apresentação de feedback contínuo.

Base(s)

Avaliação e Feedback contínuo• Elogio e repreensão.

Procedimentos Didáticos

A aula será iniciada com uma dinâmica de sensibilização, em que os alunos compartilham exemplos de situações em que receberam elogios ou repreensões (no trabalho, escola ou vida pessoal). Em seguida, o professor fará uma exposição teórica sobre a importância do feedback contínuo e os efeitos positivos e negativos do uso inadequado de elogios e repreensões. Depois, em grupos, os alunos deverão construir um roteiro de boas práticas de feedback, equilibrando elogio e correção. Para o fechamento, cada grupo apresentará suas propostas e será feita uma síntese coletiva, reforçando que o feedback deve sempre visar ao desenvolvimento do colaborador e ao fortalecimento do desempenho da equipe.

Estratégias de Recuperação Contínua

1 - A avaliação será contínua e cumulativa, gerando oportunidades para que o aluno reflita com observância, sua evolução, verificando sua assiduidade, participação em sala de aula, atividade de classe (elaborando um Check List de atividades práticas para melhor desenvolvimento da avaliação discente) 2 - Recuperação contínua será desenvolvida novamente através de atendimento individualizado em sala de aula, o conteúdo em que o aluno apresentou maiores dificuldades de forma sistemática e contínua, através de métodos diferenciados, de forma que elimine as dúvidas apresentadas. Aos alunos com aproveitamento inferior ao desejado será indicada literatura complementar assim como exercícios para reforço de aprendizagem

Material de Apoio Didático

Apostila preparada pelo Professor; Textos, matérias e jornais; Artigos específicos da internet; Lista de exercícios preparada pelo professor

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas: estratégia e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

Artigos acadêmicos

BEE, Roland e BEE, Frances. Feedback. Trad. Maria Cristina Fioratti Florez. São Paulo: Nobel, 2002

BERGAMINI, Cecília Whitaker Avaliação de Desempenho humano na empresa São Paulo: Atlas, 2010..

BRANDÃO, H. P. et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. RAP, Rio de Janeiro, v. 42, n.5, p.875-98, set./out. 2008

Chiavenato, Idalberto - Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações / - Idalberto Chiavenato.

-- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Organizações. Editora Manole. 7ª Edição. 2016

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Gestão Estratégica em Recursos Humanos] - Elenise Angélica Martins da Rocha - Coleção EAD - Editora Unisinos -

IORIO, Cecília S. Manual de Administração de Pessoal, Editora Senac, 14ª edição, 2012

Livros Liderança de Daniel Goleman ed. Elsevier / Campus, Gestão de pessoas e talentos Janete Knapik ed. IBPEX, Relacionamento Interpessoal Marina M. Machado ed. IBPEX, além de e-books Manual da gestão do desempenho EMPRAPI, Gestão de pessoas UNIASSELVI e gestão GB, além de vídeos e conhecimento específico do professor no meio empresarial, corporativo e acadêmico.

MORALES, Marcia. Princípios da Administração de Recursos Humanos texto novo (Ceeteps), São Paulo 2002

PONTES Rodrigues Benedito Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal 5 Ed São Paulo 2008

slides e textos complementares

textos referenciais, pesquisas de mídias

Vídeos disponíveis na internet

Propostas de Integração e Interdisciplinaridade

Projeto Interdisciplinar - Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal Período: Outubro a Novembro/2025 Disciplinas integradas: Comportamento Organizacional e Gestão de Desempenho Resumo: O projeto visa proporcionar aos alunos uma visão holística da relação entre desempenho humano, comportamento organizacional e programas de T&D. A partir de um diagnóstico simulado de gestão de desempenho, os grupos deverão identificar necessidades de treinamento, elaborar um plano, desenvolver conteúdos, aplicar em forma de simulação e avaliar os resultados. O objetivo é integrar teoria e prática, desenvolvendo competências como trabalho em equipe, liderança, comunicação e planejamento.

Parecer do Coordenador de Curso:

(26/03/2026) - O Plano de Trabalho Docentes está de acordo com as diretrizes do Plano de Curso.