



Serviço Público Federal
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio-Econômico
Departamento de Ciências da Administração - Fone/Fax: 3721-9374 - 3721-9577
CEP: 88.010-970 – Florianópolis - Santa Catarina

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Curso: Ciências da Administração

Disciplina: Recursos Humanos em Informática

Professor(es): Joana Stelzer

e-mail: joana@cse.ufsc.br

Código: CAD5241

Carga Horária: 72 h

Créditos: 04

Pré-requisito(s):

Curso em que é oferecida: Sistemas de Informação

Período/Fase: 9º

Ano: Disciplina Semestral

2 EMENTA: Recrutamento e seleção. Treinamento e Desenvolvimento. Avaliação de Desempenho. Remuneração. Qualidade de vida no trabalho e pesquisa de clima organizacional

3 OBJETIVO GERAL DA DISCIPLINA: Desenvolver as habilidades e as competências visando à adoção de estratégias voltadas para o desenvolvimento do ser humano e das organizações.

4 OBJETIVO(S) ESPECÍFICOS(S) DA DISCIPLINA:

- a) Apresentar fundamentos históricos e conceituais sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas;
- b) Relacionar os fundamentos teóricos com a prática;
- c) Sensibilizar o acadêmico para a necessidade do auto-desenvolvimento;
- d) Preparar o acadêmico para execução de suas atividades profissionais na área de Gestão de Pessoas;
- e) Despertar no acadêmico o raciocínio crítico relativo à administração de Gestão de Pessoas.

5 CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1 Introdução

- 1.1 Evolução Histórica da Administração de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas;
- 1.2 Conceituação de Gestão de Pessoas;
- 1.3 Objetivos da Administração de Gestão de Pessoas;
- 1.4 Dificuldades, Tendências, Perfil da Área;
- 1.5 Novos Paradigmas de Gestão de Pessoas.

2 Processos de Gestão de Pessoas:

- 2.1 Processo de Agregar;
 - 2.1.1 Recrutamento;
 - 2.1.2 Seleção;
- 2.2 Processo de Aplicar;
 - 2.2.1 Orientação de Pessoas;
 - 2.2.2 Modelagem do Trabalho;
 - 2.2.3 Avaliação do Desempenho;
- 2.3 Processo de Recompensar;
 - 2.3.1 Administração de Cargos e Salários e Remuneração Variável;
 - 2.3.2 Plano de Benefícios Sociais;
- 2.4 Processo de Desenvolver;
 - 2.4.1 Treinamento e Desenvolvimento;
 - 2.4.2 Gestão do Conhecimento;
- 2.5 Processo de Manter;

2.5.1 Qualidade de Vida no Trabalho;
 2.5.2 Higiene e Segurança;
 2.5.3 Pesquisa de Clima Organizacional
 2.5 Processo de Monitorar;
 2.5.1 Banco de Dados;
 2.5.2 Sistema de Informações Gerenciais;

3 Temas Emergentes.

6 METODOLOGIA DO TRABALHO: As aulas serão expositivas e/ou dialogadas com auxílio do quadro, de retroprojektor ou *datashow*, além de debates em sala de aula. Além disso, poderão ser utilizadas as seguintes metodologias: a) Trabalho em grupo; b) leitura orientada; c) discussão de textos; d) debates em grupos; e) estudos de caso; f) vídeos e palestras; g) exercícios; h) pesquisas; i) seminários. A Metodologia de Trabalho também compreende a Educação a Distância.

7 SISTEMA DE AVALIAÇÃO:

A avaliação dos alunos será realizada mediante os seguintes instrumentos:

1º AVALIAÇÃO: **prova escrita** da matéria lecionada e dos textos indicados/analísados em sala

2º AVALIAÇÃO: **seminário** – trabalho em grupo sobre temas previamente definidos

3º AVALIAÇÃO: **prova escrita** da matéria lecionada e dos textos indicados/analísados em sala

Obs.: Para aferição do rendimento escolar será considerada ainda a frequência, assiduidade e participação nas atividades programadas.

Exame final O aluno que não atingir a média 6,0 (seis) nas avaliações regulares da disciplina possui direito de realizar exame para recuperação da sua nota final, desde que cumpridos os seguintes requisitos: (a) possuir a frequência mínima exigida; e (b) possuir média mínima 3,0 (três) nas avaliações regulares.

Cálculo da Média = (1ª Avaliação + 2ª Avaliação + 3ª Avaliação)/3;

Se Média >6, então: Média = Média Final

Se Média >= 3,0 e <6,0; **ENTÃO** Média Final = (Média + Nota do Exame Final)/2

Obs.: A Prova do Exame Final inclui todo o conteúdo da disciplina.

INFORMAÇÕES SOBRE O RENDIMENTO ESCOLAR

1 A verificação do rendimento escolar compreende: frequência e aproveitamento nos estudos, os quais devem ser atingidos conjuntamente. 2 É exigida a frequência mínima (FS) 75% das atividades. 3 O aluno com FS que apresentar aproveitamento insuficiente terá direito ao Exame Final previsto no Plano de Ensino, desde que sua média final não seja inferior a 3,0. 4 Será atribuída nota 0 (zero) ao aluno que não comparecer à prova ou não apresentar o Seminário no prazo estabelecido. 5 Todas as avaliações serão expressas em notas graduadas de 0 (zero) a 10 (dez). 6 A nota mínima para aprovação é 6 (seis).

8 ATENDIMENTO EXTRA-CLASSE: Agendamento por e-mail. (joana@cse.ufsc.br)

9 BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

10 BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos:** uma introdução. São Paulo: Atlas, 1980

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação.** São Paulo: Atlas 1986.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH em centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1995.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIOSA, Lívio A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: objetiva, 1995.

LOBOS, Júlio A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1979.

MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade**. São Paulo: Pioneira, 1992.

RESENDE, Ênio. **Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos**. São Paulo: Summus, 1991.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1996.