



Serviço Público Federal
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio-Econômico
Departamento de Ciências da Administração - Fone/Fax: 331-9374 - 331-9577
CEP: 88.010-970 – Florianópolis - Santa Catarina

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Curso: Ciências da Administração

Disciplina: Administração de Recursos Humanos II

Professor(es): Marcos Dalmau, Dr.

e-mail: dalmau@cse.ufsc.br

Código: CAD5139

Carga Horária: 72h

Créditos: 04

Pré-requisito(s): CAD-07316

Período/Fase: 7ª

Ano: Disciplina Semestral

2. EMENTA: Planejamento; Recrutamento; Seleção; Integração de Recursos Humanos; Rotatividade de Pessoal; Mercado de Trabalho; Relacionamento Humano; Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos; Avaliação de Desempenho;. Gestão do Conhecimento e Tópicos Avançados em Recursos Humanos.

3. OBJETIVO GERAL DA DISCIPLINA:

Capacitar o aluno de uma visão global da área de Recursos Humanos, bem como discutir questões fundamentais e abalzar as principais técnicas utilizadas em Recursos Humanos nas Organizações.

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

- a) Apresentar os fundamentos conceituais relacionados à área de recursos humanos;
- b) Relacionar os fundamentos teóricos com a prática;
- c) Demonstrar e aplicar técnicas de recursos humanos;
- d) Sensibilizar o acadêmico para a necessidade do auto-desenvolvimento;
- e) Preparar o acadêmico para execução de suas atividades profissionais na área de recursos humanos;
- f) Desenvolver o pensamento crítico na perspectiva do desempenho de suas atividades na área de Recursos humanos.

5. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Colocação de Recursos Humanos:
Planejamento de Recursos Humanos;
Recrutamento de Recursos Humanos;
Seleção de Recursos Humanos;
Integração de Recursos Humanos;
Rotatividade de Pessoal (*turnover*);
Mercado de Trabalho;
Relacionamento Humano;

2. Treinamento e Desenvolvimento.

Conceituação

Sistema de treinamento

Programa de treinamento

Educação continuada

3. Avaliação de Desempenho.

Metodologias

Modelos de avaliação de desempenho

Tendência de avaliação de desempenho

Tópicos Avançados em Recursos Humanos.

6. METODOLOGIA DO TRABALHO:

A disciplina buscará respostas aos interesses dos alunos pela área de Recursos Humanos.

Para isso os procedimentos a serem adotados serão os seguintes:

- a) aulas expositivas dialogadas;
- b) leituras dirigidas;
- c) debates em grupos;
- d) exercícios;
- e) pesquisas;
- f) seminários.

7. SISTEMA DE AVALIAÇÃO:

a) 2 Provas Escritas – Peso 2,5(dois e meio) cada;

b) 1 Trabalho – Estudo de Caso – Peso 4,0 (quatro) (referente aos assuntos apresentados em sala de aula).

Observação 1: O trabalho deverá ser realizado em empresas sobre um dos assuntos apresentados abaixo:

- c1) Avaliação de desempenho;
- C2) Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas;
- C3) Educação Corporativa / Educação a Distância;
- C4) Recrutamento e Seleção;
- C5) Planejamento Estratégico de RH;
- C6) outros assuntos, desde que aceitos pelo professor.

Observação 2: O trabalho deverá ser redigido em forma de Relatório, contendo os itens necessários e pertinentes à elaboração do mesmo. Salienta-se que serão exigidos principalmente os seguintes pontos: Introdução, Objetivos, Justificativa da escolha do tema, Desenvolvimento Teórico, Estudo de caso (histórico da empresa, a pesquisa propriamente dita), Considerações finais e Referências Bibliográficas;

Observação 2.1: Quanto as Conclusões, os alunos deverão apontar quais teorias foram utilizadas/identificadas na empresa, apresentando um comparativo final;

Observação 2.2: Em relação às Referências Bibliográficas, os alunos deverão consultar **pelo menos SEIS livros** sobre o assunto;

Observação 2.2.1: Se, por ventura, o grupo utilizar referências sem a devida citação, o mesmo perderá 1,0 (um ponto) por cada citação encontrada. Se o trabalho for um plágio, o grupo receberá automaticamente nota zero.

Observação 3: Antes de começar a elaborar o trabalho, os alunos deverão apresentar o tipo de empresa para o professor.

Observação 4: Para a avaliação do trabalho, considerar-se-á a nota para o trabalho escrito (70%) e para a apresentação e defesa do mesmo em sala de aula (30%);

Observação 5: O trabalho deverá ser feito em grupo de **até cinco pessoas**.

Observação 6: O trabalho será defendido por um dos membros do grupo sorteado no momento da apresentação. O restante do grupo será questionado durante o decorrer da apresentação. Caso não saibam responder as perguntas, o professor irá tirar 1,0 ponto por questão.

Observação 7: Não serão aceitas trocas de membros entre os grupos, assim como se houver desistência de algum membro, o grupo assumirá a responsabilidade por finalizar o trabalho.

Observação 8: o grupo que não entregar o trabalho na devida data, perderá, automaticamente, 1,0 ponto por dia.

c) 1 artigo científico – Em grupo de no máximo 5 pessoas – Peso 1 (HUM).

Observação 1: Formatação: papel a4; margens superior e esquerda = 3 cm; inferior e direita = 2 cm; fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento entre linhas – simples.

Observação 2: número mínimo de páginas: 15 incluindo texto, ilustrações e referências.

Observação 3: Elementos obrigatórios:

- Título do artigo;
- Autores;
- Resumo: deve ressaltar uma breve introdução, o objetivo, a metodologia, os resultados e conclusões em 150 palavras.
- Introdução;
- Desenvolvimento Teórico – apresentar uma contextualização teórica compatível que permita compreender o estudo de caso desenvolvido. O aluno deve fazer citações, tendo como base as normas da ABNT.
- Metodologia;
- Descrição e estudo de caso;
- Considerações finais;
- Referências: apenas as citadas no trabalho, de acordo com a ABNT.

O Não cumprimento dos elementos obrigatórios implicará na perda de 1,0 pto por item.

A entrega do trabalho deverá ser obedecida rigorosamente. Para tanto, o grupo que não entregar na data pré-estabelecida terá descontado 1 pto por dia de atraso.

8. ATENDIMENTO EXTRA-CLASSE:

Em qualquer horário, desde que marcado antecipadamente com o professor pelo e-mail: dalmau@cse.ufsc.br

9. BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. **Manual de desenvolvimento e treinamento.** ABTD, Coordenador Boog, Gustavo G. (Coord.) São Paulo: McGraw-Hill, 1996.

BERGAMINI, Cecília W. **Avaliação de desempenho humano na empresa.** São Paulo: Atlas 1988.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Treinamento de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira,.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

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

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Avaliação de desempenho.** São Paulo: Atlas, 1992.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 1990.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Avaliação de Desempenho.** São Paulo: McGraw-Hill, 1977.

MACIAN, Leda Massari. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.** São Paulo: EPU, 1987.

MILKOVICH, Geogr T. e BONDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento, e seleção de pessoal.** São Paulo: LTC, 1988.

VIANNA, Marco Aurélio Ferreira. **Recursos humanos: excelência de idéias, prática e ação.** São Paulo: Quarter, 1994. DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Prentice Hall, 2003.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006