



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](mailto: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 Salete. **Avaliação de desempenho.** São Paulo: Atlas, 1992.

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

LUCENA, Maria Diva da Salete. **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