



Serviço Público Federal
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio-Econômico
Departamento de Ciências da Administração
Coordenadoria do Curso de Graduação em Administração
Fone/Fax: 3721-9374 - 3721-6686
CEP: 88.010-970 – Florianópolis - Santa Catarina
Projeto Piloto I

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

Curso: Ciências da Administração, modalidade a distância

Disciplina: Gestão de Pessoas

Professores: Dante Marciano Girardi e Marcos Baptista Lopez Dalmau

Código: CAD9138

Carga Horária: 120 horas

Créditos: 8

Ano: 2009/2

Módulo: 6

2. EMENTA:

Administração de RH dentro da evolução da teoria administrativa. Análise dos principais enfoques no Brasil. Problemas básicos de RH. Organização e análise do trabalho. Mudanças na organização do trabalho. Estrutura do Departamento de RH na empresa. Funções operativas: procura, desenvolvimento e remuneração. Integração e manutenção. Administração de RH e a estratégia da empresa. Tendências da administração de RH. Conceituação. Relações de trabalho na sociedade brasileira. Formas de participação dos trabalhadores na empresa. O conflito nas relações de trabalho. O sistema sindical brasileiro: as funções do sindicato. Estrutura do sindicalismo e a evolução histórica. Negociação coletiva: conceituação e níveis de negociação. A área de relações trabalhistas na empresa: papel e atribuições. A greve: legislação, prevenção e plano de contingência.

3. OBJETIVO GERAL DA DISCIPLINA:

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

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

- Apresentar os fundamentos conceituais relacionados à área de Gestão de Pessoas;
- Demonstrar os principais processos de recursos humanos;
- Sensibilizar o acadêmico para a necessidade do auto-desenvolvimento;
- Preparar o acadêmico para execução de suas atividades profissionais na área de recursos humanos;

- e) Desenvolver o pensamento crítico na perspectiva do desempenho de suas atividades na área de recursos humanos.

5. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

UNIDADE 1- Evolução Histórica da Administração de Recursos Humanos no Brasil.

- 1.1- Perspectiva histórica da ARH no Brasil.
- 1.2- Cronologia histórica.

UNIDADE 2- A Administração de Recursos Humanos e os seus Processos: uma perspectiva histórica.

- 2.1- Considerações sobre os principais processos de RH.
- 2.2- Os modelos da ARH: da Administração de Pessoal à Gestão de Pessoas.
- 2.3- Os Processos de Gestão de Pessoas: a perspectiva histórica dos estudiosos organizacionais.

UNIDADE 3- Recrutamento e Seleção

- 3.1 - Recrutamento
- 3.2 - Seleção

UNIDADE 4- Treinamento e Desenvolvimento

- 4.1 - Conceitos
- 4.2 – Processo de Treinamento e Desenvolvimento

UNIDADE 5- Avaliação de Desempenho

- 5.1 – Conceitos introdutórios
- 5.2 – Processo de avaliação de desempenho

UNIDADE 6 – Sistema de Recompensas

- 6.1 – Conceitos introdutórios
- 6.2 – Planejamento da remuneração estratégica
- 6.3 – Padrão e valor motivador da remuneração
- 6.4 – Incentivos salariais

UNIDADE 7- Qualidade de Vida no Trabalho

- 7.1 – Conceitos introdutórios
- 7.2 – Elementos determinantes para Qualidade de Vida no Trabalho.

UNIDADE 8- Conflito e Negociação.

- 8.1- Conflito organizacional
- 8.2- Aspectos básicos da negociação.
- 8.3- Relações trabalhistas e o sistema sindical brasileiro.

UNIDADE 9- As principais tendências da Gestão de Pessoas nas organizações.

- 9.1- Tendências para a Gestão de RH nas modernas empresas.
- 9.2- Tendências globais da Gestão de Pessoas.
- 9.3- Tendências técnicas da Gestão de Pessoas.
- 9.4- Gestão voltada ao cliente interno e externo.
- 9.5- ARH como coordenadora das novas relações e formas de trabalho.

UNIDADE 10- Importância da Terceirização nas Organizações.

10.1- Histórico e conceitos de terceirização.

10.2- Origem da terceirização.

10.3- Conceituação da terceirização.

10.4- Vantagens e riscos da terceirização.

11- Novo Perfil da Área de Recursos Humanos: Consultoria Interna.

11.1- mudança do perfil de Recursos Humanos.

11.2- Por que mudar?

11.3- RH como negócio.

11.4- O processo de consultoria interna de recursos humanos.

11.5- Resistência a implantação da consultoria interna de RH.

6. METODOLOGIA DO TRABALHO:

O desenvolvimento das atividades do curso com o uso dos seguintes recursos:

- Livro texto
- Vídeo-aulas
- Atividades
- Fórum
- Videoconferências
- Chats com professor
- Tutoria a distância

No que tange ao material impresso (livro texto), ao final de cada unidade, o aluno encontrará uma relação de exercícios, bem como sugestões de leituras e outras atividades obrigatórias e/ou complementares. A realização destas tarefas faz parte do sistema de avaliação desta disciplina e, para tanto, a tutoria estará a disposição para auxiliar o aluno no que for necessário.

As vídeo-aulas complementam o conteúdo abordado no livro texto, através de exemplos práticos e explicações detalhadas do professor. O aluno pode assistir às vídeo-aulas no tempo que julgar adequado.

Durante o decorrer da disciplina serão realizados chats com os professores em datas específicas (previamente agendadas), bem como fóruns que serão administrados pelos tutores no intuito de consolidar os conteúdos ministrados. Para tanto, É OBRIGATÓRIA, a participação QUANTITATIVA E QUALITATIVA dos alunos.

A disciplina fará uso de videoconferências (em datas previamente agendadas) para consolidar os conteúdos apresentados nas vídeo-aulas e no material impresso. Neste caso, a participação do acadêmico é FUNDAMENTAL para a complementação de seu aprendizado. Salienta-se que poderão ser apresentadas atividades complementares.

A tutoria estará disponível de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h, para o devido atendimento e esclarecimento de dúvidas.

A comunicação com os tutores a distância pode ser por meio do Ambiente Virtual de Ensino-Aprendizagem – AVEA, por e-mail ou pelo telefone 48 3721-6686 (cada projeto coloca seu telefone).

Em complemento, a tutoria presencial disponibiliza no AVEA os horários de funcionamento do Polo. Os alunos podem formar grupos de estudos, sob coordenação dos tutores presenciais.

Ao final da disciplina, o aluno realizará a prova presencial, no seu Polo de ensino, sob a coordenação dos tutores presenciais.

7. SISTEMA DE AVALIAÇÃO:

a) Atividades de aprendizagem – 4,0 pontos

Exercícios da apostila – 2,5

Os exercícios da apostila deverão ser respondidos conforme o solicitado no enunciado. É FUNDAMENTAL a contextualização dos mesmos.

Participação (quantitativa e qualitativa) nos fóruns – 1,5 pontos

No que se refere a participação quantitativa, o aluno não poderá fazer um número menor do que 20 inserções no ambiente. Já em relação a qualitativa, o aluno deverá trabalhar criticamente as suas idéias, demonstrando o posicionamento conforme utilização do material ofertado na disciplina ou outra fonte de consulta, desde que salientada a mesma. Não serão aceitas respostas monossilábicas ou posicionamentos sem a devida contextualização e trabalho com o material da disciplina.

Observação: Atividades atrasadas não serão aceitas pelos tutores.

b) Prova presencial – 6,0 pontos

Ocorrerão duas provas, com datas pré-estabelecidas. O conteúdo das mesmas será comunicado pelo tutor e/ou disponibilizado no ambiente.

8. BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

1. BERGAMINI, Cecília W. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. São Paulo: Atlas 1988.
2. BOHLANDER, G. et all. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Thompson, 2003.
3. BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Qualimark, 2002.
4. BOOG, Gustavo. **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações**. ABTD, 2002.
5. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Campus, 2008.
6. DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2004.
7. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

8. GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
9. GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações.** São Paulo: Gelre, 2006. (Série Estudos do Trabalho).
10. GIRARDI, Dante. **Da seção de pessoal à gestão estratégica de pessoas:** consultoria interna de recursos humanos. Florianópolis, Pandion: 2008.
11. GIRARDI, Dante. **O impacto da terceirização nas organizações:** evolução histórica e tendências. Florianópolis, Pandion: 2008.
12. GIRARDI, Dante; BENETTI, Kelly; OLIVEIRA, Deris (Org.). **Gestão de recursos humanos:** casos teóricos e práticos. Florianópolis: Pandion, 2008.
13. GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional:** a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Objetiva, 1994.
14. LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. Atlas, 1994.
15. LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de desempenho.** São Paulo: Atlas, 1992.
16. MILKOVICH, Georg T. e BONDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.
17. NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Ed. Campus, 1997.
18. ORLICKAS, Elizenda. **Consultoria interna de recursos humanos:** conceitos, *cases* e estratégias. 4 ed. Makron Books, 2002.
19. PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento, e seleção de pessoal.** São Paulo: LTC, 2004.
20. PONTES, Benedito R. **Administração de cargos e salários.** São Paulo: LTr, 2006.
21. PRADO, Antonio Carlos Jr. **Planejando, implantando e mantendo um sistema de avaliação de cargos.** LTr, 2004.
22. REIS, Germano Glufke. **Avaliação 360 graus:** um instrumento de desenvolvimento gerencial, São Paulo: Atlas, 2000.
23. ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos:** novas perspectivas para os profissionais de RH. Futura, 1994.
24. WOOD JR, Thomaz; PICAARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica:** a nova vantagem competitiva. Atlas, 2004.

Caso o aluno deseje outras referências, favor entrar em contato com os professores!