



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

Disciplina: Administração de Recursos Humanos II

Identificação: Prof^a Dra. Valéria De Bettio Mattos

E-mail: valeria.mattos@uffs.edu.br

Período: 2014-1

Carga horária: 60h (72h/a)

Horário: Quintas-feiras (matutino)

Atendimento aos alunos: Terças-feiras das 17 às 18h (Campus); Quartas-feiras das 14h às 17h (Unidade Bom Pastor). Excepcionalmente outro dia da semana mediante agendamento prévio por *e-mail*.

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. Medicina, higiene, segurança do trabalho e tópicos avançados em Recursos Humanos.

OBJETIVOS

Geral:

Capacitar o administrador em formação para atuar nas organizações no gerenciamento e desenvolvimento do seu capital humano, tornando-as competitivas, ágeis e flexíveis.

Específicos:

1. Aprofundar o entendimento sobre os processos de recursos humanos;
2. Relacionar os fundamentos teóricos com a prática;
3. Demonstrar e aplicar técnicas de recursos humanos;
4. Sensibilizar o acadêmico para a necessidade do auto-desenvolvimento;
5. Preparar o acadêmico para execução de suas atividades profissionais na área de recursos humanos e
6. Despertar no acadêmico o raciocínio analítico-crítico relativo à administração de recursos humanos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

| ASSUNTO* | AULAS** |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <p>Apresentação da disciplina e plano de ensino.</p> <p>Apresentação da docente e dos discentes.</p> <p>Realização de teste de sondagem</p> | <p>Aula 1</p> <p>20.3</p> |
| <p>ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. A organização como um fenômeno socialmente construído. IN: _____. <i>Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho</i>. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. (p. 21-36)</p> | <p>Aula 2</p> <p>27.3</p> |
| <p>HOFFMANN, Maria Helena; DE RÉ, César Augusto Tejera; CRUZ, Roberto Moraes. Contrato Psicológico, Relações de Trabalho e Mudanças Organizacionais. IN: <i>Revista de administração do CESUSC</i>. N. 3, Jan./Jun. 2008</p> | <p>Aula 3</p> <p>03.4</p> |
| <p>FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. IN: Fleury, M. T. L. (Org.). <i>As pessoas na organização</i>. 1. ed. São Paulo: Gente, 2002.</p> | <p>Aula 4</p> <p>10.4</p> |
| <p>BICHUETTI, J. L. Da atração à retenção. IN: _____. <i>Gestão de Pessoas não é com o RH</i>. São Paulo: Lafonte, 2011.</p> | <p>Aula 5</p> <p>17.4</p> |
| <p>FAISSAL, R.; PASSOS, A.E.V.M.; MENDONÇA, M.C.F; ALMEIDA, M.C. O processo de seleção. IN: _____. <i>Atração e Seleção de Pessoas</i>. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.</p> | <p>Aula 6</p> <p>24.4</p> |
| <p>Dia do Trabalho – Dia não letivo</p> | <p>01. 5</p> |
| <p>FERREIRA, M. A. S.; MARÇAL, R. F. M.; RESENDE, L. M. M. <i>Treinamento profissional e as perdas da empresa com a rotatividade de pessoal</i>.</p> | <p>Aula 7</p> |



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Disponível em: http://www.pg.cefetpr.br/incubadora/wp-content/themes/40_epege/treinamento-profissional-e-as-perdas-da-empresa-com-a-rotatividade-de-pessoal.pdf | 08.5 |
| MARRAS, J. P. Subsistema de avaliação de desempenho. IN: _____. Administração de Recursos Humanos : do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Entrega das resenhas crítica (AP1) | Aula 8 15.5 |
| COUTINHO, Maria Chalfin. <i>Participação no trabalho</i> . São Paulo: Casa do Psicólogo; All Books, 2006. (p. 27-62) | Aula 9 22.5 |
| SILVA, N; TOLFO, S. R. Felicidade, Bem-estar e Assédio Moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. IN: LEOPOLD, L. <i>et al. Investigaciones e intervenciones innovadoras em el campo de La Psicología de las Organizaciones y el Trabajo: El estado del arte</i> . Montevideo: Psicolibros Universitario, 2012. Avaliação de Recuperação (AR1) | Aula 10 29.5 |
| BERNAL, A. O. Estresse e síndrome do esgotamento no trabalho. IN: _____. <i>Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho</i> . Porto Alegre: Artmed. 2010 (p. 145 - 166). | Aula 11 05.6 |
| Entrega e início das apresentações dos trabalhos em grupo | Aula 12 12.6 |
| Dia não letivo – Feriado Corpus Christi | 19.6 |
| Apresentação dos trabalhos em grupo | Aula 13 26.6 |



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Apresentação dos trabalhos em grupo | Aula 14 03.7 |
| Fechamento da disciplina e entrega dos trabalhos finais Prova de Recuperação (AR2) | Aula 15 10.7 |

* Para cada aula estão indicadas as leituras requeridas. Outros textos podem ser acrescentados até a aula anterior. Combinaremos na primeira aula a forma de disponibilização dos textos.

**Poderá haver alterações conforme andamento do semestre.

PROCEDIMENTOS DIDÁTICOS

De modo a alcançar os objetivos de aprendizagem, a disciplina usará uma combinação de aulas expositivas, *role playing*, análise de casos reais e leitura individual com discussão posterior em aula. A combinação de aprendizagem conceitual e aplicada objetiva prover os alunos com os conhecimentos e as habilidades requeridas para a sua prática profissional futura.

AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação adotados nesta disciplina têm como objetivo verificar o alcance dos resultados esperados da aprendizagem, conforme detalhados anteriormente.

| Item | Peso |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Participação, trabalhos individuais (entrega de fichas de documentação bibliográfica) e atividades em grupo em sala de aula | 20% |
| 02 Avaliações Parciais (AP1 e AP2) | 80% |

Detalhamento da avaliação:



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

- Presença e participação nas discussões em sala de aula. O aluno para ser aprovado deverá ter 75% de frequência nas aulas. É importante esclarecer que a falta na aula afeta a nota final e, mais importante, a experiência do aluno e do grupo. O aluno deverá entregar em cada aula questões, dúvidas ou breves comentários (por escrito) referentes ao(s) texto(s) propostos para a aula. Eles servirão de base para o desenvolvimento da aula e comporão a nota de participação do aluno em sala. Se for necessário faltar, será responsabilidade do aluno verificar junto aos colegas o que foi discutido em sala de aula e quais atividades estão previstas para a aula seguinte. A chamada é realizada no início da aula e após o intervalo. Será tolerado o atraso de até 15 minutos no início da aula.
- Avaliações: Serão realizadas 02 avaliações ao longo do semestre, sendo que a primeira (resenha crítica) envolverá o conteúdo ministrado até a metade do semestre e a segunda envolverá o conteúdo ministrado na metade restante do semestre.

O sistema de avaliação seguirá as normas gerais estabelecidas pela UFFS. Ao final de cada aula será destinado um período para a realização do exercício processual de escrita que servirá como elemento estruturador do conteúdo apreendido naquela aula, o qual poderá resgatar os temas tratados nas aulas anteriores de maneira articulada, bem como servir de base para a organização dos estudos para as provas dissertativas, tendo em vista que os temas propostos no programa da disciplina estão logicamente encadeados.

Ao acadêmico que não atingir nota igual ou superior a 6,0 na avaliação parcial (AP1, AP2), será oferecida a oportunidade de efetuar uma segunda Avaliação de Recuperação (AR1, AR2). Nesse caso, a nota parcial de cada bimestre será calculada da seguinte forma:

NP1 = [Prova peso 80 %] e média aritmética das atividades realizados em sala de aula durante a primeira metade do semestre **[MATiv1 - peso 20%]**.

NP2 = [Prova - peso 80 %] e média aritmética das atividades em sala de aula realizadas no segundo trimestre. **[MATiv2 - peso 20%]**.

A Nota Final (NF) será constituída pela média aritmética entre as notas parciais **NP1 e NP2**.



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

Recuperação: NP1 – Consistirá na entrega de uma análise crítica de um texto a ser indicado pela professora e a nota substituirá apenas a nota da resenha. Será opcional para os alunos que obtiveram nota 6,0.

NP2 – Somente haverá recuperação da nota da Prova final, uma vez que o projeto em grupo é um trabalho desenvolvido ao longo do semestre e não é possível sua recuperação em tempo hábil. O aluno que justificadamente faltar à prova final, a nota da mesma será considerada a nota da recuperação.

- Trabalho – Resenha Crítica. Cada aluno deverá apresentar um texto sobre uma das temáticas trabalhadas no primeiro bimestre. É obrigatória a utilização dos textos indicados pela professora e, pelo menos, mais três autores. Maiores detalhes serão dados em sala de aula. O texto deverá ter no máximo 5 páginas (espaço simples entre linhas e parágrafos, fonte Times New Roman, tamanho 12, margens ABNT).
- Projeto em grupo. Os alunos, em grupos de até 6, deverão desenvolver um plano de implantação de um dos processos de RH estudados para uma organização de micro ou pequeno porte de acordo com a classificação do SEBRAE descrita abaixo:

Microempresa:

1. na indústria e construção: até 19 funcionários.
2. no comércio e serviços, até 09 funcionários.

Pequena empresa:

1. na indústria e construção: de 20 a 99 funcionários.
2. no comércio e serviços, de 10 a 49 funcionários.

Maiores detalhes serão dados em sala de aula. O projeto deverá ter entre 20 e 30 páginas (espaço entre linhas 1,5 e simples entre parágrafos, fonte Times New Roman, tamanho 12, margens ABNT).

BIBLIOGRAFIA

Básica:



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

BITTENCOURT, F. R. et al. **Cargos, carreiras e remuneração**. 1ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BRANDÃO, H. P. et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

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

FLANNERY, Thomas P. HOFRICHTER, David A; PLATTEN, Paul. **Pessoas, desempenho e salários: as mudanças na forma de remuneração nas empresas**. São Paulo: Futura, 1997.

PONTES, Benedito Rodrigues, **Administração de cargos e salários**. São Paulo: LTR. 1999.

WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

Complementar:

BERNAL, A. O. Estresse e síndrome do esgotamento no trabalho. IN: _____. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed. 2010.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 2.ed. São Paulo: Makron

Books, 1994.

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

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento**

de pessoas . São Paulo: Gente, 2001.

FAISSAL, R.; PASSOS, A.E.V.M.; MENDONÇA, M.C.F; ALMEIDA, M.C. *Atração e Seleção de Pessoas*. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

FERREIRA, M. A. S.; MARÇAL, R. F. M.; RESENDE, L. M. M. **Treinamento profissional e as perdas da empresa com a rotatividade de pessoal**. Disponível em: http://www.pg.cefetpr.br/incubadora/wp-content/themes/40_epege/treinamento-profissional-e-as-perdas-da-empresa-com-a-rotatividade-de-pessoal.pdf



Ministério da Educação
Universidade Federal da
Fronteira Sul

Plano de Ensino
2012.2

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2004. FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. IN: Fleury, M. T. L. (Org.). *As pessoas na organização*. 1. ed. São Paulo: Gente, 2002.

HOFFMANN, Maria Helena; DE RÉ, César Augusto Tejera; CRUZ, Roberto Moraes. Contrato Psicológico, Relações de Trabalho e Mudanças Organizacionais. IN: **Revista de administração do CESUSC**. N. 3, Jan./Jun. 2008.

MARRAS, J. P. Subsistema de avaliação de desempenho. IN: _____. *Administração de Recursos Humanos : do operacional ao estratégico*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Enio. **Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades:** salário deixa de ser problema para tornar-se solução . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRHNacional, 1999. ROTHMANN, I; COOPER, C. Planejamento de recursos humanos e análise de cargo. IN: _____. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2009.

SILVA, N; TOLFO, S. R. Felicidade, Bem-estar e Assédio Moral: paradoxos e tensões nas organizações da atualidade. IN: LEOPOLD, L. *et al.* **Investigaciones e intervenciones innovadoras em el campo de La Psicologia de las Organizaciones y el Trabajo:** El estado del arte. Montevideo: Psicolibros Universitario, 2012.

SILVEIRA, A. C. et al. **Gestão estratégica de pessoas**. 1ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de Recursos Humanos**. 14 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. A organização como um fenômeno socialmente construído. IN: _____. **Interação humana e gestão:** a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.