



**PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

Aprovado pelo Conselho Universitário da UERR, com o Parecer nº. 039/2017 e Resolução nº. 048 de 24 de outubro de 2017, publicada no DOE nº. 3107 em 24.10.17.

Boa Vista – RR

2017

1. ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE RORAIMA

1.1. Governadora do Estado de Roraima

Maria Suely Silva Campos

1.2. Secretário de Estado da Educação

Jules Rimet Souza Cruz Soares

2. ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE RORAIMA

2.1. Reitoria e Vice-Reitoria

Prof. MsC. Regys Odlare Lima de Freitas

Prof. MsC. Elemar Kleber Favreto

2.2. Pró-Reitorias

Pró-Reitora de Ensino e Graduação. Prof. Esp. Sergio Mateus

Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação. Prof. Dr. Carlos Alberto Borges da Silva

Pró-Reitora de Orçamento de Finanças. Prof. MsC. Mariano Terço de Melo

Pró-Reitor de Extensão e Cultura. Prof. MsC. André Faria Russo

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas. Prof^a Dr^a Enia Maria Ferst

3. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

3.1. Nome do Curso:

Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

3.2. Titulação conferida:

Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

3.3. Localização do curso:

Multicampi

3.4. Modalidade do curso:

Educação a Distância.

3.5. Duração do curso:

Integralização mínima em 2 anos e máxima em 4 anos.

3.6. Área de conhecimento:

Eixo tecnológico: Gestão e Negócios

3.7. Regime curricular:

Seriado semestral com matrículas por disciplinas, respeitados os pré-requisitos existentes.

3.8. Número de vagas oferecidas por semestre:

30

3.9. Turnos previstos:

Matutino, Vespertino e Noturno.

3.10. Ano e semestre de início de funcionamento do curso:

2018.1

3.11. Ato de reconhecimento:

Autonomia universitária

3.12. Processo de ingresso:

Vestibular

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
1 JUSTIFICATIVAS.....	6
2 CONCEPÇÕES, PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DO CURSO.....	7
3 COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATITUDES	8
3.1 Competências	8
3.2 Habilidades	8
3.3 Atitudes.....	9
4. OBJETIVOS	9
4.1 Geral	9
4.2 Específicos.....	10
5 GESTÃO DO CURSO	10
5.1 Colegiado do Curso	10
5.2 Corpo Docente.....	10
5.3 Núcleo Docente Estruturante.....	11
6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	11
6.1 Perfil do Egresso.....	11
6.2 Acompanhamento do Egresso	12
7 ORGANIZAÇÃO DO CURSO	12
7.1 Estrutura curricular do Curso	12
7.2 Habilidades e Ênfase:	13
7.3 Integralização curriculares.....	14
7.4 Componentes Curriculares	14
7.5 Iniciação Científica.....	19
7.6 Atividades de Extensão	19
7.7 Nivelamento:	20
8 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO.....	21
9 INFRAESTRUTURA.....	21
10 MATRIZ CURRICULAR DO CURSO	21
11 EMENTÁRIO DAS DISCIPLINAS	23

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

APRESENTAÇÃO

O momento atual tem sido marco por transformações econômicas, técnicas e sociais bastante complexas. Nesse processo de reorganização das relações de produtivas algumas profissões desaparecem e empresas buscam manter-se no mercado, são criadas novas oportunidades de negócios e de atuação.

O desafio atual não se restringe à superação da limitada visão de administração do cotidiano, por meio de uma perspectiva mais estratégica. Diante das mudanças a tarefa colocada para as tecnologias é a construção de novas alternativas dentro e para as organizações, ou seja, o se busca é a construção de novas posturas e competências organizacionais. Não se trata apenas da diversificação de negócios, mas sim da criação de novos negócios.

Neste período de extrema competição, junto ao fenômeno da globalização, as ferramentas que mais têm se destacado são o conhecimento e a imaginação, especialmente quando associados às tecnologias de informação. Ao mesmo tempo em que temos de saber cada vez mais, também precisamos aprender a utilizar o pensamento criativo. Assim, o desafio colocado para um profissional empreendedor é exatamente conseguir exercitar esta capacidade e, mais do que isto, operacionalizá-la.

As mudanças tecnológicas e as alterações estruturais e conjunturais que ocorreram principalmente na última década, influenciaram decisivamente o perfil dos profissionais de praticamente todas as áreas de atividade. Nas áreas de gestão e comunicação, o perfil profissional foi profundamente modificado, requerendo um padrão de profissional capaz de atuar de forma mais competentes em áreas mais específicas que algumas graduações dando sua amplitude tratam de forma mais geral. Assim a formação tecnológica vem atender de modo mais rápido e dinâmico essa necessidade.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1 JUSTIFICATIVAS

As recentes e constantes mudanças no mundo do trabalho tem imposto às organizações novas posturas em determinados campos de trabalho, criando cenários cada vez mais complexos para os seus colaboradores. Os novos paradigmas impõem uma decodificação dos cenários, para a criação de uma cultura empreendedora com foco nas metas e resultados a serem alcançados por meio das relações interpessoais dos componentes. Isso exige das instituições formadoras novas posturas e direcionamentos, tanto a Lei n.º Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n 9.394/96 quanto a Constituição Federal de 1988 situam a educação profissional na confluência dos direitos do cidadão à educação e ao trabalho.

Conforme estabelece o Conselho Nacional de Educação na Resolução CNE/CP n.º 03, de 18 de dezembro de 2002, “a educação profissional de nível tecnológico, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, objetiva garantir aos cidadãos o direito à aquisição de competências profissionais”.

Destaca-se que a crescente demanda por novas ocupações fez surgir um novo tipo de curso superior, denominados Cursos Superiores de Tecnologia. São cursos inovadores que possuem um traço profissional de caráter específico, em que a formação profissionalizante (tecnologia específica) está ancorada a uma base tecnológica geral. A contextualização de tecnologias gerais e específicas dará aos estudantes condições de desenvolvimento de determinadas habilidades e competências, inserindo-os de forma mais rápida no mercado de trabalho.

Diante dessa prerrogativa legal, as instituições, ao decidir pela oferta de cursos superiores de tecnologia, partem de cuidadosa análise do contexto socioeconômico nacional, regional e local. Nessa perspectiva, um curso superior de tecnologia deve estar simultaneamente voltado à contemporaneidade dos fundamentos e técnicas de gestão, que se tornam cada vez mais universais, e à realidade regional, provável área geográfica de atuação dos profissionais que formará.

Atualmente há uma necessidade, cada vez maior, de profissionais com habilidades para atuar com mobilidade no interior de uma mesma organização, onde se integram unidades e portes diferenciados, capazes de lidar com questões mais específicas. Desse modo, as habilitações profissionais tecnológicas na área de Gestão vem constituindo uma oferta predominante em todo país e oportuna para a sociedade, assim ao criar o curso de Tecnólogo

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS em Recursos Humanos a UERR buscar contribuir para o desenvolvimento da população e do Estado de Roraima, disponibilizando ao mercado de trabalho, profissionais para suprir as demandas existentes.

2 CONCEPÇÕES, PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DO CURSO

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em conformidade com o Decreto nº 5773/06 do Ministério da Educação, está concebido para formar Tecnólogos, cujos graduados são profissionais de nível superior com formação para a produção e a inovação científico-tecnológica e para a gestão de políticas e práticas de Recursos Humanos.

Como forma básica de organização curricular, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos fez opção pela estrutura por áreas de estudo, como forma básica de organização curricular. Esta opção favorece o desenvolvimento das competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas necessárias ao perfil profissional do tecnólogo em Recursos Humanos. Além disso, estão comprometidos diretamente com o desenvolvimento e a formação das competências que perfazem o dia a dia deste profissional.

Considerando que a concepção do Curso está orientada para um público-alvo, o aproveitamento de estudos, está previsto conforme Parecer CNE/CES 436/2001, Parecer CNE/CP 29/2002 e Resolução CNE/CP 03/2002, tão necessário à formação do profissional mais competitivo e comprometido com a ética e a cidadania, será analisado caso a caso pelo Coordenador do Curso.

O Parecer CNE/CEB N.º 16/99, assim como a Resolução CNE/CP N.º 03, de 18 de dezembro de 2002, publicada no D.O.U. de 23 de dezembro de 2002 (Institui as diretrizes curriculares nacionais para a organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia), expõe de maneira concisa a percepção da Instituição quanto à educação tecnológica nos dias atuais: mais do que um “simple instrumento de política assistencialista ou linear ajustamento às demandas do mercado de trabalho”, a educação profissionalizante, e o curso superior de tecnologia em especial, figuram como “importante estratégia para que os cidadãos tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas da sociedade.

A perspectiva curricular e a matriz curricular do curso, busca atender as diretrizes curriculares apresentadas pelo Ministério da Educação (MEC): a interdisciplinaridade e a flexibilidade na disposição dos conteúdos, assegurando espaços para a necessária contextualização das práticas e conceitos propostos dentro do cabedal teórico e da realidade

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS loco- regional, considerando sua constante atualização, imprescindível a formação profissional cujo propósito reside na capacitação do estudante a acompanhar e interagir de maneira crítica e independente na área de Gestão de Recursos Humanos

3 COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATITUDES

3.1 Competências

- a) Compreender o meio político, social, econômico e cultural onde está inserido e tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente;
- b) Atuar no gerenciamento dos Recursos Humanos das organizações em consonância com as demandas mundiais, nacionais e regionais;
- c) Gerenciar as práticas e políticas desenvolvidas pela área de Recursos Humanos;
- d) Compreender as mudanças nas relações de trabalho e suas implicações na estruturação das políticas e práticas de Recursos Humanos da organização;
- e) Capacidade para realizar diagnóstico e, a partir dele, conceber e implementar estratégias de Recursos Humanos, atuando no processo de intervenção e avaliando os resultados alcançados;
- f) Compreender a cultura, valores e clima organizacional, considerando-os no planejamento e implementação das práticas de Recursos Humanos.
- g) Interpretação das características referentes às pessoas, bem como a compreensão de seus desejos e necessidades que facilitarão o relacionamento no interior das organizações e as negociações com as demais áreas da organização.

3.2 Habilidades

- a) Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- b) Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- c) Buscar desafios e encontrar novas oportunidades dentro e fora dos serviços, unidades e sistemas de informação;
- d) Criar um ambiente de respeito mútuo e confiança;

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- e) Compreender sistemas de carreiras, estruturando processos de valorização e instrumentos e desenvolvimento individual e coletivo, estabelecendo os requisitos de acesso e migração;
- f) Estruturar sistema de remuneração orientado pela legislação, perspectivas de mercado e dimensões dos espaços ocupacionais presentes na organização;
- g) Estruturar projetos de higiene, segurança e qualidade de vida divulgando informações e monitorando comportamentos que favoreçam a integridade física e mental dos funcionários e dos membros da comunidade na qual a empresa está inserida;

3.3 Atitudes

- a) Promover uma atitude crítica e criativa a respeito das resoluções de problemas e questões de informação;
- b) Criação de oportunidades para atuar com maior flexibilidade no mercado no que diz respeito ao desenvolvimento dos talentos humanos;
- c) Discernimento para trabalhar com pessoas, compreender atitudes e motivações e influenciar o comportamento organizacional por meio da liderança;
- d) Realizar as rotinas de departamento de pessoal, conforme a legislação trabalhista em vigor, a fim de manter preservados os direitos dos funcionários, evitando prejuízos éticos, financeiros e de imagem da empresa;
- e) Manter a ética profissional, no sentido de garantia a equidade e os direitos constitucionais;
- f) Fazer sempre o uso da legislação e da postura profissional.

4. OBJETIVOS

4.1 Geral

Formar profissionais para atuarem de gestão de pessoas, capazes de desenvolver planejamentos, diagnósticos, seleção de pessoas, favorecendo o desenvolvimento de competências, habilidades e e atitudes que contribua para as organizações alcancem seus objetivos de maneira ética e socialmente responsável.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

4.2 Específicos

- a) Formar profissionais comprometidos com as relações humanas, éticas, sociais, econômicas de uma organização que sejam capazes de identificar oportunidades de melhoria, viabilizando soluções para problemas que afetam o desenvolvimento da mesma;
- b) Formar profissionais capazes de desenvolver pesquisas e assessorar projetos na área de Gestão de Pessoas;
- c) Preparar profissionais capazes de gerenciar e assessorar empresas no planejamento e estruturação das políticas e práticas pertinentes aos subsistemas de Recursos Humanos;
- d) Formar profissionais capazes de empregar o conjunto de competências e habilidades provenientes dos saberes e conhecimentos implícitos nesta área de formação.

5 GESTÃO DO CURSO

5.1 Colegiado do Curso

O colegiado é formada por um conjunto de professores, estudantes e técnicos-administrativos que integram o curso, é instância de deliberação e decisão das políticas pedagógicas, administrativas, acadêmicas e curriculares do curso. Sendo precedida por um docente efetivo que pode ser eleito ou indicado pela Reitoria para um mandato de 2 (dois) anos.

O Colegiado deste curso estará vinculado ao curso de Bacharelado em Administração e obedecerá as normas do regimento do colegiado do referido curso de bacharelado.

O corpo docente do curso será composto inicialmente por 6 (seis) professores, assim distribuídos:

5.2 Corpo Docente

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

COLEGIADO

Coordenação: José Rogério de Oliveira (Formação em Ciências Contábeis/Mestre)

Professores:

Ana Luíza Ramos Wellen (Formação em Administração/ Mestre)

Célia Maria Lima dos Santos (Formação em Ciências Contábeis / Especialista)

Elida Silva Souza (Formação em Ciências Contábeis/ Especialista)

Fernanda Gouveia Luiz (Formação em Administração/ Mestre)

Glória Maria Souto Maior Costa Lima (Formação em Administração/ Mestre)

Jacqueline Alves Machado (Formação em Administração/ Mestre)

Josenaldo Bezerra de Oliveira (Formação em Ciências Contábeis/ Mestre)

Land Mary Freitas Peres (Formação em Ciências Contábeis/ Mestre)

Marcílio Alves Chiacchio (Formação em Ciências Contábeis / Mestre)

Mariano Terço de Mello (Formação em Ciências Contábeis/ Mestre)

Marta Cacilda de Carvalho Rufino (Formação em Administração/ Mestre)

Patrícia Gonçalves Silva de Melo (Formação em Administração/ Mestre)

5.3 Núcleo Docente Estruturante

O NDE obedecerá as orientações estabelecidas Parecer CONAES n° 4 de 17 de junho de 2010, na Resolução ° 1 de 17 de junho de 2010 e nas normas institucionais.

6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1 Perfil do Egresso

O profissional formado pelo Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos, deve reunir as competências profissionais tecnológicas para atuar como Gestor de Recursos Humanos. Ele deverá revelar uma sólida formação teórica e prática, bem como uma visão sistêmica que lhe permita identificar pontos relevantes para planejar e administrar práticas e políticas de sua área de formação. O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos atua no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Esse profissional promove o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

6.2 Acompanhamento do Egresso

As formas de acompanhamento dos Tecnólogos, formados pela UERR se dará mediante a consultas aos Conselhos Profissionais, órgãos públicos e privados mediante consultas. Também por meio da participação em eventos científicos e profissionais organizados pela UERR.

Utilizaremos nossa plataforma de matrícula para identificar se o formado ao ingressar já exercia a função sem a formação, bem como para consulta individuais aos egressos sobre situação acadêmica e profissional.

7 ORGANIZAÇÃO DO CURSO

7.1 Estrutura curricular do Curso

A Coordenação do Curso desempenhará um papel integrador e organizador na implantação da matriz curricular, planejada conjuntamente com o corpo docente, buscando favorecer a correlação dos conteúdos. No dimensionamento da carga horária de cada componente curricular, buscou-se a adequação ao desenvolvimento dos conteúdos programáticos previstos.

A proposta curricular busca a formação integral e pertinente por meio da articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão. Entendido como instrumento de balizamento do fazer universitário, o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos toma como referência os princípios da autonomia e da flexibilidade.

Neste contexto, a flexibilidade e a autonomia curricular não constituem apenas possibilidades, mas condições necessárias à efetivação deste projeto de ensino considerando que os processos de flexibilização curricular decorrem do exercício concreto da autonomia universitária e devem encontrar seus limites no projeto político-pedagógico, no acompanhamento do egresso e na avaliação.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Nesse sentido, a flexibilização buscar a organização de conteúdos a partir da realidade de loco-regional no exercício de sua autonomia. Essa ação não se esgota na ampliação da oferta de disciplinas eletivas, possibilitando ao aluno a montagem do seu currículo; nem se reduz ao aumento ou redução de carga horária de disciplinas ou do Curso, mas possibilita maior mobilidade no curso, o desenvolvimento de competências e habilidades que contribua com uma formação mais significativa.

Fundamenta-se, portanto, a nos pilares da educação contemporânea estabelecidos pela UNESCO (2005) que consiste no “aprender a ser”, “aprender a fazer”, “aprender a conviver”, “aprender conhecer” e “aprender a aprender”, visando à melhoria da condição humana, bem como ao desenvolvimento da sua capacidade de buscar por seus próprios meios o seu desenvolvimento pleno, integral e continuado.

Com essa compreensão, propõe-se este projeto de curso associado à implementação de alternativas didáticas, metodológicas, e pedagógicas que contribua para uma articulação entre teorias e práticas, desafios frente a realidade e resolução de problemas. Na proposta estão contemplados conteúdos básicos, conteúdo específicos e conteúdos teórico-práticos, de maneira a assegurar o espaço da avaliação contínua. Isso evidencia o sentido de processualidade do Projeto que, a partir da crítica sobre a realidade vivenciada, estará aberto a alterações e reordenamentos necessários, de forma a assegurar o caráter coletivo das decisões e o compromisso social da instituição como norteadores da avaliação, com vistas a seu aperfeiçoamento.

7.1.1 Modalidades de Ensino: Ensino a Distância (com atividades presenciais de acordo com a legislação)

7.1.2 Funcionamento: Matutino, Vespertino e Noturno

7.1.3 Formas de Ingresso: vestibular

7.1.4 Localidades de Ofertas: Multicampi

7.1.5 Número de Vagas: 30/ano

7.1.6 Grau Conferido: Tecnólogo em Recursos Humanos

7.1.7 Formas de aproveitamento: caso portador de diploma serão aproveitadas as disciplinas mediante parecer técnico da coordenação do curso, considerando o que estabelece a legislação institucional.

7.2 Habilidades e Ênfase

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Não haverá área de concentração, pois o curso terá apenas uma formação.

7.3 Integralização curriculares

Para a integralização curricular também é requerido o cumprimento de carga horária estabelecida na Matriz Curricular do Curso, considerando a carga horaria e o quantitativo de créditos contabilizadas semestralmente e ao final do curso. Os componentes curriculares, na forma teórica ou pratica são ofertadas semestralmente durante todo o curso, obedecendo ao cronograma de ofertas. Assim a integralização mínima em 2 (anos) anos e máxima em 4 (quatro) anos.

7.4 Componentes Curriculares

O currículo do curso visa à formação na área de Gestão Ambiental, com espírito empreendedor, a partir componentes curriculares e atividades complementares entre outras estratégias, que possibilitam ao estudante caminhar pelo currículo presentes em um conjunto das disciplinas fundamentais para a sua formação profissional. Desta forma, buscamos uma formação que sustente as atividades desenvolvidas profissionalmente pelo egresso e pelos graduandos durante a execução curricular, na iniciação científica e nas atividades de extensão.

O PPC do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Ambiental, em consonância com a LDB, DCNs, PDI, PPI UERR, apregoam um currículo que busca a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade. Nesse contexto, atende-se a expectativa crescente da sociedade do conhecimento, na qual transmitir conteúdos não tem relevância, já que a geração de oportunidades de vida e trabalho provêm de processos autorais do conhecimento.

7.4.1.Pratica Profissional

Na Pratica Profissional que corresponde a 200 (duzentas) horas, deverão ser empregadas nas unidades curriculares as seguintes atividades pedagógicas:

Resolução de problemas - serão desenvolvidos atividades individuais ou em grupos, visando a resolução de problemas objetivam preparar o futuro profissional para agir pró-ativamente diante do inusitado e dos problemas recorrente ao campo de trabalho.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos em grupos e trabalhos individuais - são atividades que têm por objetivo estimular a produção de conhecimentos e a sua aplicação em temas práticos, associados ao campo de estudo e de trabalho da área de formação.

Colóquios - consiste em atividades na qual o tema é enunciado para a discussão junto aos estudantes, despertando a capacidade crítica e, sobretudo, a troca de experiências vivenciais entre os alunos. Esta aula é mediada e conduzida pelo docente, podendo ser conjugada com uma palestra;

Ação Prática - tratam-se de atividades desenvolvidas em espaços laboratoriais, empresas e ou incubadoras da instituição que permitem ao estudante acesso ao campo de trabalho;

Visita técnicas - visam o contato direto do estudante com os possíveis campos de trabalho e estágio para conscientizar a diversidade de trabalhos, forma de organização e diversidade de estruturas organizacionais.

Essas atividades estão divididas em dois momentos cada uma com 100 (cem) horas que são 60 (sessenta) horas de estudos teóricos e 40 (quarenta) de atividades práticas que envolvem pesquisa, visitas técnicas, oficinas e projetos de intervenção.

7.4.2 Estágios Supervisionados Obrigatórios

Os Estágios Supervisionados são requisito obrigatório para a integralização curricular do aluno, correspondendo no mínimo a 10% da carga horária integral do Curso, sob a supervisão/orientação de professor ligado a área para a qual seja necessária a prática, em situação de exercício profissional. A presença do professor deve ser permanente no decorrer do seu desenvolvimento.

Segundo a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes: Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos.

Os estágios são de responsabilidade da Coordenação do Curso e de órgãos auxiliares do estágio. Assim, caberá à coordenação designar professores que orientaram o estágio. A este compete a tarefa de planejar e orientar os alunos na execução das

No campo de estágio, os professores-orientadores contaram com o apoio de um supervisor de campo, profissional formado na área de biblioteconomia, que acompanharam os estagiários nas suas atividades. As instituições campo podem ser públicas ou privadas e devem possuir profissional graduado na área de Administração, Recursos Humanos e ou Gestão Pública para acompanhar o estagiário.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

No campo compete ao estagiário:

- a) Identificar o contexto de produção de documento no âmbito de instituições públicas e privadas;
- b) Planejar e elaborar instrumentos de gestão de documentos que permitam sua organização, avaliação e utilização; e
- c) Planejar e desenvolver ações de preservação e conservação dos documentos de arquivo.
- d) Planejar e desenvolver atividades de difusão cultural e educativa como leituras, exposições; e
- e) Planejar e desenvolver ações de preservação e conservação dos documentos

O estágio deve buscar o constante aprimoramento pessoal e profissional e à inserção na vida profissional e terá duração mínima de 120 (cento e vinte) horas- e pode ser cumprida em uma ou mais instituições. Na realização do estágio o acadêmico deverá produzir relatórios que expressem informações sobre o que ocorre no dia a dia do profissional, as experiências com a aplicabilidade dos métodos e técnicas da biblioteconomia e finalmente a intervenção na dinâmica organizacional, gerencial, operacional e ambiental por meio da pesquisa dos conhecimentos vinculados aos conteúdos ministrados no curso.

A carga horaria de 120 horas deve ser distribuídas da seguinte forma:

CARGA HORARÁRI	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL
10h	Aulas teóricas de orientação aos procedimentos	Professor
10h	Planejamento e elaboração do Plano de Estágio.	Estudantes
20h	Observação das rotinas e estrutura organizacional e técnica.	Estudantes
60h	Atuação direta no campo profissional	Estudantes
10h	Produção do Relatório	Estudantes
10h	Socialização das experiências	Professor

Para a inserção no campo de estágio o estudante juntamente como o professor orientador deverão fazer a seleção do campo, preencher os documentos de apresentação do estagiário ao campo, controle de carga horaria de frequência do estagiário ao campo de

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS estágio, fichas de avaliação do desempenho e plano de estágio. Na avaliação deverá ser considerada a frequência nas aulas teórica, no campo de estágio, o relatório produzido e a avaliação de desempenho.

7.4.3 Monitorias

A atividade de monitoria é parte importante da proposta de trabalho da UERR de modo geral. Correspondendo à instância do ensino, sendo que compreendemos a pesquisa e a extensão como elementos que se inter-relacionam. Assim, o nosso monitor tem, prioritariamente, suas atividades voltadas para o ensino, mas oferecemos a possibilidade de ele realizar Iniciação Científica na área de Teologia, e de trabalho com a Extensão. Esta integração entre ensino, pesquisa e extensão permeia o Plano Acadêmico do Curso. Como metodologia de trabalho, priorizamos o estudo em grupo dos conteúdos trabalhados pela disciplina. Desta forma, cumprimos nosso objetivo de tornar os monitores um grupo de trabalho, mantendo a função do monitor de *facilitador do processo de ensino-aprendizagem*.

Os pressupostos são:

- Complementar a formação acadêmica do aluno, na área de seu maior interesse;
- Oportunizar ao monitor, o repasse de conhecimentos adquiridos a outros alunos;
- Possibilitar a cooperação do corpo discente, nas atividades de ensino, com vistas à melhoria das mesmas;
- Dar oportunidade ao monitor de desenvolver aptidão nas carreiras profissionais, a exemplo da carreira docente;
- Facilitar o relacionamento entre alunos e professores, especialmente na execução dos planos de curso;
- O monitor deve auxiliar os professores em tarefas de ensino, incluindo a preparação de material didático e avaliação de trabalhos escolares, bem como na manutenção de equipamentos e/ou materiais destinados a tal fim.

7.4.4 Trabalho de Conclusão de Curso

De acordo com o Parecer CNE/CES nº 239/2008: “Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia.” Art. 3º As horas destinadas às

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

atividades complementares poderão compor a carga horária total dos cursos superiores de tecnologia, observados os seguintes critérios: I – não deverão exceder a 20% (vinte por cento) da carga horária total do curso superior de tecnologia; II – a oferta das atividades complementares deverá ser estabelecida por meio de regulamentação institucionalizada, compreendendo, necessariamente, as determinações fixadas pela IES quanto aos processos de controle e avaliação.

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Curso de Tecnólogo em Recurso Humanos terá caráter acadêmico/científico e será resultado de uma pesquisa de natureza descritiva ou experimental, apresentado sob a forma de Artigo científico e resultado de um trabalho individual. Será elaborado a partir do quinto semestre, sob a Coordenação Geral de um professor.

A nota do TCC será atribuída por uma Banca Examinadora composta por três docentes, inclusive o(a) orientador(a), não podendo para sua aprovação ser inferior a 7,0 (sete), após apresentação pública.

7.4.5 Atividades Complementares

O Estudante deverá solicitar à a coordenação do curso, por meio de requerimento próprio, o registro de participação em atividades consideradas relevantes para a sua formação. A realização da atividade será comprovada por meio de documentação original no prazo máximo de 6 (seis) meses de sua realização e entregue a Coordenação do Curso, que encaminhar ao Departamento de Registro Acadêmico, para fins de apreciação e registro da carga horária como atividade complementar.

Após análise, os documentos devem ser devolvidos ao aluno, permanecendo sob a sua posse e responsabilidade direta, a exemplo do que ocorre com as avaliações em outras disciplinas.

Os alunos podem realizar atividades complementares desde o 1º semestre de matrícula no Curso e escolher o período para realizá-las, inclusive durante os intervalos entre semestres, desde que não interfiram nas outras atividades do currículo e respeitem os procedimentos estabelecidos no PPC. Podem ser reconhecidas como atividades complementares, prescindindo de parecer, as listadas a seguir:

- a) Monitoria nas disciplinas do Curso de Recursos Humanos;
- b) Participação em pesquisas e projetos institucionais;

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- c) Participação em eventos científicos e profissionais;
- d) Produção e apresentação de trabalho em eventos científicos;
- e) Produção e publicação de artigos em revistas com referencia;
- f) Realização de estágios não curriculares;
- g) Realização de estágios em Empresa Júnior/Incubadora de Empresa;
- h) Participação em cursos a distância na área de Biblioteconomia ou afins;
- i) Participação em projetos de extensão;
- j) Participação em disciplinas em outras áreas do conhecimento;
- k) Exercício de cargos de representação estudantil;
- l) Cursos ministrados.

Para cada atividade devidamente certificada acima de 40 (quarenta) horas serão computado apenas 50% (cinquenta por cento) do total das horas de participação seja na modalidade ouvinte, palestrante ou expositor. Para artigos publicados serão computado 10 (dez) horas para cada publicação.

Os documentos comprobatórios de participação deverão ser entregues no minio 30 (dias) antes do período reservado para a colação de grau.

7.5 Iniciação Científica

A iniciação científica tem por função incentivar os estudantes a ingressar em grupos de estudos do colegiado do curso, ou oferecidos por outros colegiados, incentivar a participação acadêmica nos programas de pesquisa da Universidade e das agências de pesquisa como CAPES, FINEP entre outras, também busca estimular a apresentar os resultados obtidos em pesquisas e estudos em eventos científicos favorecendo o desenvolvimento de habilidades de comunicação científica.

7.6 Atividades de Extensão

A extensão universitária é uma oportunidade do acadêmico aprimorar seus conhecimentos, contribuir para melhoria da comunidade externa por meio de ações institucionais e ainda adquirir horas complementares. Ela poderá ocorrer durante toda a formação. .Do total da carga horária exigida para a integralização do curso, deve ser destinado

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS o mínimo de 10% (dez por cento) às atividades de extensão, conforme estabelece o Plano Nacional de Educação”.

Para isso elaboração de projetos próprios de extensão, serão priorizados os que estiverem voltados para a garantia de acesso à informação nas áreas da cultura, educação e meio ambiente, devem estar orientados, dentre outros objetivos, para o aprimoramento do exercício da cidadania, com base no uso da informação, e ao desenvolvimento da habilidade e do gosto pela leitura, na perspectiva do aprimoramento dos indivíduos e da melhoria da qualidade de vida da população.

7.7 Nivelamento:

O Programa de Nivelamento é uma atividade voltada para atendimento aos acadêmicos iniciantes e tem como estratégia de ação uma programação diferenciada onde se desenvolvem atividades de apoio à demanda de desconhecimento das estruturas e dinâmicas institucionais.

O Nivelamento tem por objetivo atender estudantes que demonstrem dificuldades de aprendizagem e ou deficiências de conteúdos básicos necessários para o desenvolvimento de competências e habilidades do curso superior e recuperar conteúdos que estejam dificultando o processo ensino-aprendizagem do graduando, permitindo que ele possa continuar seus estudos de maneira eficaz. Assim o nivelamento visa:

- a) ampliar os conhecimentos dos alunos em conteúdos básicos e essenciais para a continuidade no Ensino Superior;
- b) corrigir possíveis falhas no processo ensino-aprendizagem;
- c) reforçar e revisar conteúdos necessários para o seu aprimoramento curricular;
- d) promover aulas com conteúdo específico das disciplinas nas quais as dificuldades se apresentam;
- e) abordar, de maneira mais enfática os conteúdos específicos das disciplinas que os alunos apresentam mais dificuldade.

O nivelamento acadêmico será realizado por docentes e discentes (monitores). Os docentes serão indicados pelos colegiados do Curso ou pela Pró-Reitoria de Ensino. Os discentes serão selecionados pela Coordenação do Curso, considerando disponibilidade e conhecimentos necessários para ministrar as disciplinas programadas pela Pró-Reitoria e Coordenação de Curso. Os professores do programa de nivelamento têm como funções:

- a) condução e acompanhamento das aulas e respectivas atividades;

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- b) elaboração e aplicação de testes de aprendizado;
- c) esclarecimento de dúvidas sobre o conteúdo dos cursos;
- d) verificação de desempenho dos alunos e elaboração de relatórios de desenvolvimento das turmas;
- e) controle de frequência dos alunos durante as aulas de nivelamento.

8 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O Colegiado do curso utilizará os pareceres do Núcleo Docente Estruturante, os relatórios da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), as recomendações do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e os resultados obtidos no Exame nacional dos Cursos (ENADE).

O colegiado do curso também adotará pesquisas de impactos com vistas a estar em permanente atualização e melhoria dos processos de gestão do curso. Essa avaliação é obtida por meio de auto avaliação dos pares e aplicação de formulários que gerem informações sobre forma de funcionamento, metodologias, acevo bibliográfico, laboratórios, formas de avaliação.

9 INFRAESTRUTURA

Os Polos EaD da UERR dispõe de uma sala de estudo e atendimento, como também sala de reunião e apresentação de TCC, ambas devidamente equipadas e climatizadas.

10 MATRIZ CURRICULAR DO CURSO

SEMESTRE	DISCIPLINA	CARGA HORARIA	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
1º	Introdução a Gestão de Recursos Humanos - IGH	60h	4	
	Produção Textual	60h	4	

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

	Metodologia do Trabalho Científica	60h	4	
	Gestão de Custos em Recursos Humanos	60h	2	
	Departamento de Pessoal - DP	60h	4	
	Planejamento Estratégico	30h	2	
	Recrutamento e Seleção	30h	2	
		360		
2º	Marketing e Vendas	60h	4	
	Coaching	30h	2	
	Recrutamento e Seleção	60h	4	IGH
	Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	60h	4	
	Legislação Trabalhista e Previdenciária	60h	4	
	Economia, Ambiente e Sustentabilidade	30h	2	
	Ética, Sociedade e Ambiente	30h	2	
		330		
3º	Plano Cargos e Salários	60h	4	DP
	Plano de Negócios	30h	2	
	Empreendedorismo	30h	2	
	Sistema de Informações Gerenciais	60h	4	
	Estatística Aplicada a Gestão de Recursos Humanos	60h	4	
	Estágio	120h	6	
		360		
4º	Gestão por Competências	30h	2	
	Saúde, Segurança no Trabalho	60h	4	
	Gestão e Logística	60h	4	
	Clima e Cultura Organizacional	60h	4	
	Gestão Contábil	60h	4	
	Trabalho de Conclusão de Curso	100h	4	
		370		
Carga Horária Disciplinar		1300h		
Estágio Supervisionado Obrigatório:		120h		
Atividades Complementares		120h		
Carga Horária da Prática		100h		
Carga Horária Total do Curso		1640 h		

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
11 EMENTÁRIO DAS DISCIPLINAS

1º SEMESTRE

1.1 Disciplina: Introdução da Gestão de Recursos Humanos

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Evolução da Gestão de Recursos Humanos. Papel e subsistemas de RH. Áreas de atuação profissional e o mercado de trabalho. Mudança e inovação na gestão de pessoas. Temas especiais em recursos humanos: empregabilidade, empresabilidade, multifuncionalidade, terceirização, criatividade e inovação, motivação organizacional, terceirização dos serviços de ARH (outsourcing), coaching, mentoring, empowerment, tutor, QVT.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MORAES, Rogério Pires; SILVEIRA, Adriano Dutra da; SARATT, Newton.

Empresabilidade na gestão de serviços. Porto Alegre: Badejo, 2003

VERGARA, Sylvia Constant. . **Gestão de pessoas**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007

Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos : coaching&mentoring**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2002.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004.

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

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**1.2 Disciplina:** Produção Textual**Carga Horária:** 60h**Credito** 4**Ementa** Estudo sobre a interatividade da linguagem e suas características discursivas, os mecanismos de leitura e da produção textual.**Bibliografia Básica:**

ANDRADE, Maria Margarida e HENRIQUES, Antônio. **Língua Portuguesa:** Noções básicas para Cursos Superiores. São Paulo: Atlas, 2004.

CÂMARA JUNIOR, Joaquim Matoso. **Manual de expressão oral e escrita.** 21 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

COSTA VAL, Maria G. Redação e textualidade. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

KOCH, Ingedore. **O texto e a construção dos sentidos.** São Paulo: Cortez, 1999

SOLÉ, Isabel. **Estratégias de leitura.** (trad.) Cláudia Schinling. 6 ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

Bibliografia Complementar

MACHADO, R.& outros. **Resumo.** São Paulo, Parábola Editorial, 2009

MACHADO, A. R.& outros. **Resenha.** São Paulo, Parábola Editorial, 2009

MEURER, J. L.; MOTTA-ROTH, D. (orgs.) **Gêneros textuais e práticas discursivas:** subsídios para o ensino da linguagem. Bauru: Edusc, 2002

1.3 Disciplina: Metodologia do Trabalho Científico**Carga Horária:** 30h**Crédito:** 2**Ementa:** Tipos de conhecimentos. O conhecimento e a Universidade. Organização de estudos (fichamentos, esquemas, resumos etc.) na universidade e sua produção. Diretrizes para leitura, análise, interpretação e realização de seminário.**Bibliografia básica:**

ANDRADE. Maria Margarida. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico.** São Paulo: Atlas, 2003.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
GHEDIN, Evandro. FRANCO, Maria Amélia Santoro. **Questões de Método na construção da pesquisa em Educação**. São Paulo: Cortez, 2008.

LUCKESI, Cipriano. BARRETO, Elói. COSMA, José. BAPTISTA, Naidison. *Fazer Universidade: Uma proposta metodológica*. São Paulo: Cortez, 2005.

BOOTH, Wayne C.; COLOMB, Gregory G.; WILLIAMS, Joseph M. **A arte da pesquisa**. São Paulo: Martins Fontes, 2005

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo. Cortez: 2007.

Bibliografia Complementar

DESCARTES, R. **Discurso do método**. São Paulo: Escala educacional, 2006.

MEIS, L. DE; CARMO, D.A.R. DO. **O método científico**. 2.ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009

1.4 Disciplina: Gestão de Custos em Recursos Humanos

Carga Horária: 30h

Credito 4

Ementa: Histórico e Conceitos de Custos: Classificação dos custos; Filosofia de custeios; Critérios de rateio; Formação do preço de vendas; Indicadores de desempenho; Custos para a tomada de decisão.

Bibliografia Básica

BEULKE, Rolando; BERTÓ, Dálvio J. **Gestão de custos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BORNIA, Antonio Cezar. **Análise gerencial de custos: aplicação em empresas modernas**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

MOWEN, Maryanne M. **Gestão de custos: contabilidade e controle**. São Paulo: Pioneira, 2001

PEREZ JUNIOR, José Hernandez; OLIVEIRA, Luís Martins de; COSTA, Rogério Guedes. **Gestão estratégica de custos**. 4.ed São Paulo: Atlas, 2005

WERNKE, Rodney. **Gestão de custos: uma abordagem prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**Bibliografia Complementar**

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ERTI, Anélio. **Custos: uma tragédia de gestão**. São Paulo: Ícone, 2002.

SCHIER, Carlos Ubiratan da Costa. **Gestão prática de custos**. Curitiba, PR: Juruá, 2004.

1.5 Disciplina: Departamento de Pessoal

Carga Horária: 60h

Credito 2

Ementa: Visão sistêmica do Departamento Pessoal com outras áreas/setores da empresa, com realce para as áreas de Captação e Seleção e área Financeira. Relação cliente/fornecedor interno. Agenda de obrigações trabalhistas. Rotinas/procedimentos admissionais.

Bibliografia Básica

FONSECA, Maria Hemilia. **Departamento pessoal:** relações trabalhistas sindicais. Rio de Janeiro: Ciencia Moderna, 2009.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. Trad. Cecília Leão Oderich. São Paulo: Prentice Hall, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo. Atlas, 2009.

MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira. **Departamento pessoal modelo**. 3.ed.São Paulo: IOB, 2014.

SILVA, Marilene Luiza da. **Administração de departamento de pessoal**. São Paulo: Érica, 2009.

Bibliografia Complementar:

LACOMBE, Francisco Jose Masset. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo. Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed.São Paulo: Saraiva, 2010.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**1.6 Disciplina:** Planejamento Estratégico**Carga Horária:** 30h**Credito** 2

Ementa: Conceitos de Plano Estratégico(PE), Conceitos de P.E, Conceitos de P.E., Aplicação do P.E. A inovação como fator preponderante para o sucesso dos negócios. Definição do negócio da Organização. Formulação a missão, objetivos e metas da organização/R.H. Implantação do Plano estratégico de R.H. Visão estratégica em R.H. Aplicação do P.E.

Bibliografia Básica

FISCHMANN, Adalberto. **Planejamento estratégico na prática**. São Paulo: Atlas, 2009.

KAPLAN, Robert S. **Alinhamento**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MINTZBERG, Henry; AHSTRAND, Bruce; LAM PEL, Joseph. **Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

OLIVEIRA, Djalma. **Planejamento Estratégico: conceitos metodologias e práticas**. Atlas. São Paulo, 2010.

PORTER. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

Bibliografia Complementar

COSTA, Eliezer Arantes da. **Gestão estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**. Saraiva, 2009.

FERNANDES, B. H. R.; BERTON, David P. A. **Administração estratégica: da competência empreendedora à avaliação de desempenho**. São Paulo: Saraiva, 2008

WRIGHT, Peter L. KROLL, Mark. PARNELL, John. **Administração estratégica: conceitos**. Atlas. São Paulo, 2010.

1.7 Disciplina: Planejamento Estratégico**Carga Horária:** 30h**Credito** 2

Ementa: Mercado de trabalho. Recrutamento. Seleção de pessoas. Técnicas de seleção de pessoas. Definição de Perfil. Rotatividade. Processo de Desligamento. Conceitos de Recrutamento e Seleção de Pessoas. Compreensão das diversas formas de Recrutamento

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Interno e Externo; Desenvolvimento de capacidade crítica na entrevista de Seleção de Pessoas; Organizações das Diretrizes e procedimentos da área de Recrutamento e Seleção de Pessoas; Avaliação em Período de Experiência Funcional; Acompanhamento de Programas de Integração no ambiente de trabalho; Importância da Entrevista de Desligamento dos colaboradores.

Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Atlas, 2004.

HACKETT, Penny. **Como Fazer Entrevistas de Seleção**. Tradução Márcia Cruz Nóbria Leme. São Paulo: Nobel, 2000.

ALMEIDA, Walnice. **Captação e Seleção de Talentos: repensando a teoria e a prática**. São Paulo: Atlas, 2004.

Bibliografia Complementar

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

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13a. Edição. São Paulo: Futura, 2009.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BOWDITCH James L. e BUONO, Anthony F.. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DAVIS e NEWSTROM, John W.. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2001.

_____. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 2001.

2º SEMESTRE

2.1 Disciplina: Marketing e Vendas

Carga Horária: 60h

Credito 2

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Ementa: Noções básicas de marketing. Atividades da administração do processo de marketing. Marketing estratégico. Gestão estratégica das ações de marketing. A interação do produto, preço. Praça e promoção. Pesquisa Mercadológica. Sistema de Informação de Marketing.

Bibliografia Básica

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing**. 9. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2004.

CHURCHILL JR, Gilbert A.; PETERS, J. Paul. **Marketing: criando valor para os clientes**. São Paulo: Saraiva, 2000.

HOOLEY, Graham J.; SAUNDERS, John A.; PIERCY, Nigel F. **Estratégia de marketing e posicionamento competitivo**. 3.ed São Paulo: Prentice Hall, 2005.

RICHERS, Raimar. **Marketing: uma visão brasileira**. 8. ed São Paulo: Negócio, 2004.

LAMB, Charles W.; HAIR, Joseph F.; MCDANIEL, Carl D. **Princípios de marketing**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

Bibliografia Complementar

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de marketing**. 12. ed São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

YANAZE, MitsuruHiguchi. **Gestão de marketing: avanços e aplicações**. São Paulo: Saraiva, 2007.

URDAN, Flávio Torres; URDAN, André Torres. **Gestão do composto de marketing: visão integrada de produto, preço, distribuição e comunicação, estratégias para empresas brasileiras, casos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2006.

2.2 Disciplina: Coaching

Carga Horária: 30h

Credito 4

Ementa: Conceitos, interfaces com gestão; Dinâmica das relações interpessoais: comunicação intra e interpessoal, auto e hetero empatia, escuta ativa; Modelos Mentais; Valores e Crenças; Rapport em vários níveis; Técnicas para receber e dar feedback; Maestria pessoal, liderança em coach e competência em diversos contextos; Perguntas estratégicas do Coaching e os diferentes tipos de clientes.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**Bibliografia Básica**

ARAUJO, Ane. **Coach: Um parceiro para o seu sucesso**, São Paulo, Ed. Gente, 1999.

COVEY, Stephen. **Os Sete Hábitos das Pessoas Muito Eficazes**. São Paulo, Ed. Best Seller, 1987.

MINOR, Marianne. **Coaching para o desenvolvimento: habilidades para gerentes e líderes equipes**. Rio de Janeiro. Qualitymark. 2008.

BRADBERRY, Travis; GREAVES, Jean. **Desenvolva a sua Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.

CARUSO, David R.; SALOVEY, Peter. **Liderança com Inteligência Emocional Liderando e Administrando com Competência e Eficácia**. São Paulo: M.Books do Brasil, 2009

COOPER, Robert; SAWAF, Ayman. **Inteligência Emocional na Empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Bibliografia Complementar

DAVIS, Mark. **Teste sua Inteligência Emocional: avalie sua habilidade de lidar com as emoções**. Fernando Martins Esteves. São Paulo: ARX, 2010.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional a Teoria Revolucionária que Define o que é ser Inteligente**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

2.3 Disciplina: Recrutamento e Seleção

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Mercado de trabalho e mercado de recursos humanos. Recrutamento: conceitos, técnicas e avaliação dos resultados do recrutamento. Seleção: conceitos, bases e técnicas para a seleção de pessoas. A seleção como processo. Seleção por competência. Avaliação dos resultados da seleção de pessoas. O papel e importância estratégica do recrutamento e seleção no contexto organizacional. Socialização de pessoas nas organizações.

Bibliografia básica:

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática**. São Paulo: Atlas, 2011.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** São Paulo: Atlas, 2011.

LEME, Rogério. **Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental: guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** São Paulo: LTR, 2008.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências.. rev. e ampl.** São Paulo: Educator, 2008.

Bibliografia Complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LODI, João Bosco. **Recrutamento de pessoal.** 2. ed. São Paulo. Pioneira. 2008

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

2.4 Disciplina: Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

Carga Horária: 60h

Credito 2

Ementa: Desenvolvimento de pessoas nas organizações a partir das Relações Interpessoais (programas, etapas e métodos). Treinamento: conceito, tipos e processos, levantamento de necessidades, programação, implementação e avaliação. Temas contemporâneos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas. Socialização de pessoas na organização: conceitos, métodos e vantagens

Bibliografia básica:

BOOG, Maria Cristina Faber; CASTRO, Alfredo Pires. **Manual de gestão de pessoas e equipes.** São Paulo, Gente, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** São Paulo, Atlas, 2009

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**Bibliografia Complementar:**

BOOG, Gustavo G. (Org.). **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações: manual oficial da ABTD**. São Paulo : MakronBooks, 2010.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro , Campus, 2011.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo, Makron Books, 2012.

RABAGLIO, Maria Odete. **Ferramentas de avaliação e performance com foco em competências**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2009.

2.5 Disciplina: Legislação Trabalhista e Previdenciária

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Introdução ao Direito Previdenciário: fundamentos, modelos, conceitos e princípios. A seguridade Social no Brasil: Organização, contribuintes e segurados. Custeio da Seguridade Social: Financiamento e contribuições. Prestações da Previdência Social: Concessão, cálculo, benefícios e serviços; A Previdência Privada: Histórico, evolução, custeio e benefícios.

Bibliografia Básica

ABREU FILHO, Nylson Paim de. **Constituição Federal; CLT ; Legislação previdenciária**. 7. ed. atual. até janeiro de 2008 Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. 4. ed., rev. atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2009.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 7.ed. rev. conforme as emendas constitucionais São Paulo: LTR, 2006.

GOES, Hugo Medeiros de. **Manual de direito previdenciário: teoria e questões**. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008. 462p.ISBN 9788578420031 (broch.). 2008.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de direito previdenciário**. 3.ed São Paulo: Editora LTR, 2005.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**Bibliografia Complementar**

Ibrahim, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Niterói: Impetus, 2011.

OLIVEIRA, Lamartino França de. **Direito previdenciário**. 2. ed. rev. e atual São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. **Aposentadoria especial: regime geral da previdência social**. 3. ed. rev. e atual Curitiba, PR: Juruá, 2009

2.6 Disciplina: Economia, Ambiente e Sustentabilidade

Carga Horária: 30h

Credito 4

Ementa: Mercado, oferta e demanda. Produto Interno Bruto. Inflação e emprego. Meio ambiente, desenvolvimento e sustentabilidade. Responsabilidade Socioambiental Empresarial: conceitos e legislação aplicada. Certificações de Responsabilidade Ambiental e Social. Papel da Gestão na qualidade ambiental.

Bibliografia Básica:

ASHELEY, P. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2008

BRAGA, Benedito. **Introdução à engenharia ambiental: o desafio do desenvolvimento sustentável**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2009.

BETIOL, Luciano Stocco. **Responsabilidade civil e proteção ao meio ambiente**. São Paulo: Saraiva, 2010.

TROSTER, R. L. Mochón. **Introdução à Economia**. São Paulo. Makron Books, 2010.

VASCONCELLOS, M. A. S. de; GARCIA, M. E. **Fundamentos de Economia**. São Paulo: Saraiva, 2012.

Bibliografia Complementar:

LEMOS, Haroldo Mattos de; BARROS, Ricardo Luiz Peixoto. **O desenvolvimento sustentável na prática**. Rio de Janeiro: Pnuma, 2009.

GREMAUD, A. P. et. al. **Manual de economia: equipe de professores da USP**. São Paulo: Saraiva, 2011.

DRUCKER, P. **Terceiro setor: exercícios de auto-avaliação para empresas**. São Paulo: Futura, 2010.

3º SEMESTRE

3.1 Disciplina: Plano de Cargos e Salários**Carga Horária:** 60h**Credito** 4

Ementa: Elaboração de Plano de Cargos e Salários: Conceitos, objetivos, etapas de análise de cargos, coleta de dados, descrição e especificação de cargos. Pesquisa Salarial: conceito, amostra de dados da pesquisa, qualidade da pesquisa. Desenvolvimento da Pesquisa Salarial: conceito, amostra de dados da pesquisa, qualidade da pesquisa.

Bibliografia básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas** - o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2013.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreira e Remuneração**. São Paulo: LTR, 2008.

WOOD JR, T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências**. Preparando a Organização para a Era das Empresas de Conhecimento Intensivo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de descrição de cargos e salários**. 2º edição. São Paulo: Atlas, 2009.

Bibliografia complementar:

GIL, Antonio C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações** - o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice hall, 2013.

3.2 Disciplina: Plano de Negócios

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Carga Horária: 30h

Credito 4

Ementa: O que é um Plano de Negócios. Para quê planejar. O público-alvo do plano de negócios. A estrutura do plano de negócios. A adequação do plano de negócios ao mercado e ao empreendedor. A análise estratégica do mercado e da concorrência. A avaliação financeira e as planilhas de controle financeiro.

Bibliografia Básica

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. **Manual de Planejamento estratégico:** desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel. São Paulo: Atlas, 2010.

BIAGIO, Luiz Arnaldo; BATOCCHIO, Antonio. **Plano de negócios:** estratégia para micro e pequenas empresas. São Paulo: Manoel, 2010.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2008.

MAITLAND, Iain. **Como elaborar um plano de negócios em uma semana.** São Paulo: Planeta, 2009.

SALIM, César Simões et al. **Construindo um plano de negócios.** São Paulo: Campus, 2009.

Bibliografia complementar

DEGEN, Ronaldo Jean. **Empreendedor:** fundamentos da iniciativa empresarial. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

DOLABELLA, F. **Segredo de Luisa.** São Paulo: Futura, 2010..

MOREIRA, Bernardo Leite. **Dicas de Feedback.** Rio de Janeiro: Qualitymark. 2012. .

3.3 Disciplina: Empreendedorismo

Carga Horária: 30h

Credito 2

Ementa Conceitos. Mudanças nas relações de trabalho. Características empreendedoras. A motivação na busca de oportunidades. O funcionamento de um negócio. Estudo de viabilidade. Plano de negócios.

Bibliografia Básica

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DORNELAS, José C. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro:

Campus, 2001.

HISRICH, Robert D; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. Ed Bookman, 5.ed, Porto Alegre, 2004.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Empreendedorismo - Dando Asas ao Espírito Empreendedor**. Ed Atlas, 2002

DOLABELA, Fernando - **Empreendedorismo - A Viagem do Sonho - Fazendo Acontecer**. Editora Aed, 1997

DOLABELA, Fernando; FILION, Louis Jacques. **Boa Idéia! E agora? Plano de Negócio, o caminho mais seguro para criar e gerenciar sua empresa**. São Paulo: Cultura Editores, 2000

Bibliografia Complementar:

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo – como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

IEL. **Empreendedorismo: Ciência, Técnica e Arte**, Instituto Euvaldo Lodi, CNI, IEL Nacional, 2000.

MARCONDES, Reynaldo C.; BERNARDES, Cyro. **Criando empresas para o sucesso**. São Paulo: Futura. 2000.

3. Disciplina: Sistema de Informações Gerenciais

Carga Horária: 30h

Credito 2

Ementa: Sistemas. Empresa como sistema. Sistemas administrativos: análise e planejamento. Técnicas e instrumentos de análise. Análise crítica e inovação. Avaliação de sistemas. Interface entre trabalho do analista de organização e métodos. Estruturas organizacionais. Normalização e Elaboração de Normas e Manuais.

Bibliografia Básica

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. **Sistemas de informações gerenciais: administrando a empresa digital**. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação nas empresas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009

SORDI, J. O. de. **Administração da informação: fundamentos e práticas para uma nova gestão**. São Paulo: Atlas, 2008.

Bibliografia Complementar

REZENDE, D. A.; ABREU, A. F. de. **Tecnologia da Informação**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

REYNOLDS, George W.; STAIR, Ralph M. **Princípios de sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. 9. ed. Rio de Janeiro: Cengage, 2010.

RICCIO, E. L.; GONÇALVES, R. C. M. G. **Sistema de informação: ênfase em controladoria e contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

PHILLIPS, Joseph. **Gerência de Projetos de Tecnologia da Informação**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

O'BRIEN, James A. **Sistemas de Informação e as decisões gerenciais na era da internet**. São Paulo, Saraiva, 2001.

3.4 Disciplina: Estatística Aplicada ao Recurso Humanos

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Conceitos Fundamentais de Estatística. Fases do Trabalho Estatístico. Tabelas. Distribuições de frequências. Representação gráfica. Medidas de Tendência Central e de Dispersão. Identificação do Universo Estatístico na Informação Científica e Tecnológica.

Bibliografia básica:

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística Fácil**. São Paulo: Saraiva, 2006.

TOLEDO, Geraldo L.; OVALLE, Ivo Izidoro. **Estatística Básica**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DONAIRE, Denis. **Princípios de Estatística**. São Paulo: Atlas, 2005.

BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. São Paulo: Atlas, 2007.

LARSON, Ron; FARBER, Elizabeth. **Estatística aplicada**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
 TIBONI, Conceição Gentil Rebelo. **Estatística básica: para os cursos de administração, ciências contábeis, tecnológicos e de gestão.** São Paulo: Atlas, 2010.

Bibliografia complementar:

FIGUEIREDO, Nice M. de. **Avaliação de coleções e estudos de usuários.** Brasília : ABDF, 2005.

_____. **Estudos de usos e usuário da informação.** Brasília: ABDF, 2003.

PEREIRA, M. N. F. et al. **Aplicação da técnica do incidente crítico de usuário da informação técnico-científica:** uma abordagem comparativa. A contribuição da psicologia para o estudo dos usuários da informação científica. Rio de Janeiro : Calunga, 1980.

3.5 Disciplina: Estágio Supervisionado

Carga Horária: 120h

Credito 4

Ementa: Orientação para a realização do estágio supervisionado em todas as suas fases: escolha da empresa, escolha do orientador, diagnóstico organizacional, elaboração do plano de estágio e do relatório final de estágio; acompanhamento dos alunos nas empresas.

Bibliografia Básica

BASTOS, A.V. A psicologia no contexto das organizações - tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. O psicólogo brasileiro construtor de novos espaços, 1999.

BOHLANDER, G. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003

DUTRA, J.S. **Gestão de Pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.

LACOMBE, F. J. M. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional, 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002

RABAGLIO, M.O. Ferramentas de Avaliação de Performance com foco em Competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009

Bibliografia Complementar

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FRANÇA, A.C. L. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.**

São Paulo: Atlas, 2007

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa.** São Paulo: Makron Books, 2008.

SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem.**

São Paulo: Best Seller, 2009.

4º SEMESTRE

4.1 Disciplina: Saúde e Segurança no Trabalho

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Legislação e normas de saúde e segurança do trabalho. Legislação sanitária. Manuais de Saúde e Segurança no trabalho. Ações Preventivas de Saúde e Segurança. Dimensões Sociais do trabalho. Saúde no trabalho. CIPA.

Bibliografia básica

BRASIL. **Segurança e medicina do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2008.

CAMPOS, Armando. **CIPA comissão interna de prevenção de acidentes.** São Paulo: Senac, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2007.

ROSSI, Ana Maria. **Stress e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2010.

Bibliografia complementar

CARRION, V. **Comentários a Consolidação Das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, Saraiva, 2012.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** Ltr, 2009.

MORAES, Monica Maria Lauzid. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTR, 2007.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**4.2 Disciplina:** Gestão e Logística**Carga Horária:** 60h**Credito** 4

Ementa: A evolução da logística: da visão tradicional à visão moderna . A importância da logística nas organizações. Custo logístico total e trade-offs. Funções logísticas: aquisição, transporte, armazenamento, gerenciamento de estoques, processamento de pedidos, embalagem, distribuição. Enfoque sistêmico.

Bibliografia básica:

ACKERMAN, Ken. **350 dicas para gerenciar seu armazém:** almoxarifado, depósito, centro de distribuição. São Paulo: IMAM, 2004.

BALLOU, R. H. Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos – 4 a ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

CHRISTOPHER, M. **Logística e Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos.** São Paulo: Pioneira, 2010.

HONG, Yuh Ching. **Gestão de estoques na cadeia logística integrada:** supply chain São Paulo: Atlas, 2009.

NOVAES, A. G. **“Logística e Gerenciamento da Cadeia de Distribuição”.**Rio de Janeiro: Ed Campus, 2009.

Bibliografia complementar:

GASNIER, Daniel Georges; MOURA, Reinaldo Aparecido; REZENDE, Antonio Carlos. **Atualidades na logística.**São Paulo: IMAM, 2003.

GUIMARÃES, Leonam dos Santos; MATTOS, João Roberto Loureiro de. **Gestão da tecnologia e inovação :** uma abordagem prática. São Paulo:Saraiva, 2005.

HARARI, Oren ; IMPARATO, Nicholas. **A grande virada :** inovação e escolha estratégica em uma era de transição. Rio de Janeiro: Campus, 199

4.3 Disciplina: Clima e Cultura Organizacional**Carga Horária:** 60h**Credito** 4

Ementa: Análise organizacional. Eficiência e eficácia. Organização, sistemas, objetivos e complexidade. Pessoas: interação, personalidade, processos emocionais e cognitivos.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Liderança e desenvolvimento gerencial. Comunicação, administração de reuniões e tempo. Delegação e técnicas de reuniões. Administração de relacionamentos interpessoais. Qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia básica:

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. Trad. José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson, 2013.

CARVALHAL, Eugenio de. **Negociação e administração de conflitos**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Thomson, 2004. Vol. I e II

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 8 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

Bibliografia complementar:

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2011.

CHEIBUB, Z e LOCKE, R.M. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público**, ENAP, Textos para Discussão, Brasília, 1999.

HALL, D. **Desenvolvimento gerencial no setor público: tendências internacionais e organizações-líderes**, Canadian Centre for Management Development, ENAP, Textos para Discussão, Brasília.

4.4 Disciplina: Gestão Contábil

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Princípios contábeis. A receita. A despesa. O lucro. Regimes contábeis e apuração de resultados. Estruturação da demonstração contábil. Análise do equilíbrio patrimonial. Análise da demonstração contábil: Indicadores financeiros, indicadores econômicos, rentabilidade operacionais.

Bibliografia básica:

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ASSAF NETO, Alexandre. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro: comércio e serviços, indústrias, bancos comerciais e múltiplos.** . São Paulo: Atlas, 2008.

BRAGA, Hugo Rocha. **Demonstrações contábeis: estrutura, análise e interpretação.** São Paulo: Atlas, 2011.

IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. **Contabilidade Comercial.** SP: Atlas, 2010.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos.** SP: Atlas, 2008.

MOWEN, Maryanne M. **Gestão de custos: contabilidade e controle.** São Paulo: Pioneira, 2009.

Bibliografia complementar:

IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. **Contabilidade Introdutória.** SP: Atlas, 2006.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos.** SP: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Álvaro Guimarães. **Contabilidade Financeira.** SP: Saraiva, 2002 REIS, Arnaldo. **Demonstrações Contábeis.** SP: Saraiva, 2003.

4.5 Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso

Carga Horária: 60h

Credito 4

Ementa: Execução das etapas finais e elaboração do relatório do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
PARECER CNE/CES Nº: 277/2006. Dispõe sobre a Nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação. Parecer

PARECER CNE/CES Nº: 239/2008 – Dispõe sobre carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia.

RESOLUÇÃO Nº 1, DE 30 DE MAIO DE 2012 - Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos.

RESOLUÇÃO Nº 2, DE 15 DE JUNHO DE 2012 - Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental.

RESOLUÇÃO Nº 1, DE 17 DE JUNHO DE 2010 -Normatiza o Núcleo Docente Estruturante e dá outras providências.