

Sumário

1 APRESENTAÇÃO.....	6
2 JUSTIFICATIVA DA OFERTA DO CURSO.....	7
3 ÁREAS DE ATUAÇÃO DO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	8
4 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO PROJETO.....	9
5 CONCEPÇÃO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	10
6 OBJETIVOS DO CURSO.....	11
7 PERFIL DO PROFISSIONAL.....	12
8 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS.....	13
9 FILOSOFIA DO CURSO.....	14
10 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CURSO.....	15
10.1 REGIME ESCOLAR E INGRESSO NO CURSO.....	15
10.2 METODOLOGIA UTILIZADA NO CURSO.....	15
10.2.1 AULAS TEÓRICAS.....	15

10.2.2	LABORATÓRIOS ESPECIALIZADOS	16
10.2.3	TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO	17
10.3	ESTRUTURA CURRICULAR	18
10.4	COORDENAÇÃO DE CURSO	18
11	COLEGIADO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – CCTGRH E NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE	19
11.2	ESTRUTURA CURRICULAR POR PERÍODO	21
11.2.1	COERÊNCIA DO CURRÍCULO COM AS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS E COM OS OBJETIVOS DO CURSO.....	23
12	CORPO DOCENTE	24
13	INFRAESTRUTURA DO CURSO	25
13.2	LABORATÓRIOS.....	25
13.3	RECURSOS AUDIOVISUAIS	25
13.4	BIBLIOTECA.....	26
13.5	SALAS DE AULAS.....	27
13.6	INSTALAÇÕES ADMINISTRATIVA E PARA DOCENTES.....	27
13.7	INSTALAÇÕES SANITÁRIA.....	27
13.8	CONDIÇÕES DE ACESSO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....	28
13.9	INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA.....	28

14	ATIVIDADES COMPLEMENTARES DE GRADUAÇÃO	28
15	EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA	30
16	PROJETOS DE PESQUISA.....	31
17	PROGRAMA DE MONITORIA	33
18	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO	34
19	MECANISMOS DE NIVELAMENTO	34
20	AVALIAÇÃO.....	35
20.2	AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	35
21.3	AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	38
21	CONCLUSÃO	40
22	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
	ANEXO 1: EMENTAS E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DAS DISCIPLINAS ...	43

CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1 APRESENTAÇÃO

O Projeto Político Pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos é resultado de discussões sobre a formação do tecnólogo no contexto político, econômico e social do País. Todo este processo constitui nas ações primordiais para o profissional de tecnologia que se pretende preparar para o mundo do trabalho.

Pretende-se com esse projeto continuar o processo de reflexão da realidade do ensino superior no país, como se organiza, sua função social e o papel da instituição de ensino superior na tríade indissociável do Ensino – Pesquisa – Extensão. Entendendo-se serem eles o fundamental para a formação de sujeitos aptos a essa nova realidade.

Os cursos superiores no Brasil antes da aprovação da Lei das Diretrizes e bases da Educação (Lei 9394/96), se pautavam no currículo mínimo dos cursos porém com o advento da Lei 9394/96 surgiu a necessidade de diretrizes para orientar a proposição de cursos de graduação e assim foi aprovado o Parecer CNE/CES Nº 436 de 02/04/2001 cujo conteúdo tem por objetivo propor a formação de tecnólogos em Recursos Humanos.

Diante desse parecer e da LDB (Lei 9394/96) foi elaborado este Projeto Político-Pedagógico que deverá orientar o trabalho pedagógico a ser desenvolvido no curso, os objetivos, as metas e as atividades de toda a comunidade acadêmica envolvida.

2 JUSTIFICATIVA DA OFERTA DO CURSO

Mariana é um município brasileiro do estado de Minas Gerais. Sua população estimada em 2010 era de 54.219 habitantes é localizada nas cercanias de Ouro Preto, a cerca de 12 quilômetros; Santa Bárbara; Barão de Cocais; Itabirito; Ouro Branco e Conselheiro Lafaiete. Sua distância em relação à capital Belo Horizonte é de 110 quilômetros. O município possui hoje um desenvolvimento muito importante para a região. Atualmente a cidade move sua economia através do turismo e da mineração é uma das cidades que constituem o "Quadrilátero Ferrífero" que são as principais cidades onde é feita a extração de minério de ferro no estado.

A indústria extrativa no município de Mariana no ano de 2006 conforme IBGE, apresenta-se:

- Industrias Extrativas – Número de Unidades Locais – 16
- Industrias Extrativas – Pessoal Ocupado Total – 820
- Industrias Extrativas – Salários – 41.410 mil reais (total de valor pago aos assalariados)

Na medida em que a área de Recursos Humanos assume um novo papel nas Organizações, evoluindo de uma posição meramente operacional para um posicionamento alinhado à sua Visão, Missão, Planos e Objetivos Estratégicos, sendo efetivamente a principal responsável pela conquista e manutenção de talentos humanos que conduzirão a Organização para o atingimento dos resultados projetados e fortalecimento de sua participação no mercado que se torna a cada dia cada vez mais competitivo e exigente no atendimento às suas demandas de produtos e serviços.

Sabemos que é fundamental para uma Organização de sucesso possuir um quadro de colaboradores com conhecimento, envolvimento e comprometimento com sua filosofia, políticas e estratégias de atuação, para que por meio de um esforço comum, no qual os objetivos corporativos se integram e complementam os objetivos

individuais, os desafios dos planos de crescimento sustentável possam ser enfrentados e vencidos por toda a comunidade organizacional.

Para que isto de fato ocorra é imperativo que haja uma mudança radical na forma de administrar as pessoas dentro da Organização. É preciso considerá-las atores ativos da Organização, tratá-las como parceiros no trabalho, respeitá-las como seres humanos e oferecer-lhes condições adequadas para que manifestem todas suas habilidades, competências e capacidade criadora.

Por meio deste curso oferecemos uma possibilidade de que o participante analise, reflita e discuta o processo de gestão de pessoas em sua Organização, tendo como pano de fundo o cenário das tendências que estão ocorrendo no mundo corporativo e conheça os principais instrumentos de gestão de pessoas aplicáveis para reter, motivar e liderar seu principal recurso: o Capital Humano.

Diante dos dados expostos relativos ao grande pólo industrial na região justifica-se a necessidade de abertura do curso de graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no Município de Mariana oferecido pela Faculdade Adjetivo CETEP para atender aos processos seletivos de contratação de profissionais aptos a trabalharem neste parque industrial de Mariana – MG e entorno

3 ÁREAS DE ATUAÇÃO DO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O setor empresarial demanda talentos para neles investir, projetando para um futuro próximo uma condição essencial para a sua sobrevivência. O parque tecnológico deve necessariamente estar alinhado aos recursos humanos. A contrapartida esperada com o investimento e preparo destes profissionais é a garantia de crescimento do setor empresarial e a satisfação incondicional do seu cliente final. Assim, o egresso do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Ad-

jetivo-CETEP deverá ser um profissional apto a atuar como Assistente, Assessor, Analista e Gestor em Recursos Humanos. Desse modo o profissional formado pela instituição poderá exercer cargos como: assistente de Departamento de Pessoal, Recrutamento e Seleção, Supervisor de Cargos, Salários e Benefícios, Analista de Treinamento e Desenvolvimento, poderá, também, ocupar até cargos de gerente de recursos humanos.

4 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO PROJETO

Com a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação, tornou-se um consenso a necessidade de reorganização dos cursos de graduação, a partir de um redimensionamento do conceito de conhecimento ou do que seja produzir conhecimento. De acordo com o Edital nº 4/97 do MEC e com o “MODELO DE ENQUADRAMENTO DA PROPOSTA DE DIRETRIZES CURRICULARES”, toda a definição, implementação e monitoramento das atividades acadêmicas, que irão compor os currículos dos cursos de graduação, deverá ser estabelecida a partir de uma explicitação de:

- Perfil comum do egresso;
- Os perfis específicos previstos pela organização curricular das Instituições de Ensino Superior (IES), que deverão estar integrados com a descrição do projeto acadêmico do Curso;
- As competências e habilidades necessárias à construção dos perfis de profissionais que se pretende formar;
- Os tópicos de estudo (conteúdos básicos e específicos), estabelecidos em função do perfil de profissional que se pretende formar;
- A estrutura modular dos cursos. Os módulos se definirão em função dos objetos de estudo/trabalho dos cursos que compõem as IES, a partir dos quais serão construídos: as competências e habilidades a serem desenvolvidas, os perfis dos alunos e os tópicos e atividades de estudo.

- Os Estágios e Atividades Complementares (articulação teoria/prática) estabelecidos em função do profissional que se pretende formar e que deverão organizar-se em três níveis:
 - 1º - Instrumento de integração e conhecimento do aluno com a realidade social, econômica e do trabalho de sua área/curso.
 - 2º - Instrumento de iniciação à pesquisa e ao ensino (“aprender a ensinar”).
 - 3º - Instrumento de iniciação profissional.

Além de seguir as orientações acima, a organização pedagógica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo CETEP procura atender aos padrões de qualidade definidos pelo Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior do Ministério da Educação.

5 CONCEPÇÃO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo CETEP foi estruturado em conformidade com as diretrizes contidas na resolução CNE/CP nº 3 de 18/12/2002 publicada no DOU em 23/12/2002 do Conselho Nacional de Educação, no Parecer MEC/CNE/CES 436/2001 Conselho Nacional de Educação Superior, Câmara de Educação Superior. A resolução CNE/CP 3/2002 que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Além destas recomendações, o projeto do Curso também levou em consideração o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI - da Faculdade Adjetivo-CETEP e a própria experiência de professores envolvidos na sua estruturação, profissionais atuantes no mercado de trabalho, no ensino e na pesquisa em Recursos Humanos.

6 OBJETIVOS DO CURSO

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo o desenvolvimento de habilidades e competências do profissional de Recursos Humanos para trabalhar os desafios a serem enfrentados no mundo do trabalho. Está focado no desenvolvimento acadêmico com inovação, criatividade, visão sistêmica com interação no contexto do mercado atual, associado ao espírito de empreendedorismo, visando sempre a atuação profissional com ética empresarial.

De acordo com a resolução CNE/CP 3/2002 art. 1º: “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 que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja utilização de tecnologias”.

Atendendo a legislação a Faculdade Adjetivo-CETEP de Mariana traçou como objetivos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, comprometida com os problemas locais e regionais no contexto sócio-econômico os seguintes:

- Formar um profissional, em nível superior, que além das competências técnicas aliadas a elas estejam as competências humanas;
- Formar profissionais com domínio dos instrumentos, métodos e técnicas necessárias para o bom desempenho de sua profissão, conscientizando-o e preparando-o para o contínuo processo educativo;
- Contribuir com a melhoria ou manutenção da qualidade de vida dos cidadãos residentes na região, na formação de recursos humanos que além do preparo técnico também com elevado preparo intelectual, e aptos a empenhar, pautados em princípios éticos, atividades em todas as áreas do conhecimento da Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos;
- Buscar o aprimoramento de uma prática teoricamente fundamentada, tecnicamente instrumentalizada e nitidamente inserida no rumo da transformação social,

atendendo às exigências de uma ciência e de um conhecer crítico, dentro de um quadro de referência interdisciplinar.

- Formar profissionais com competências gerenciais, críticas, humanas, generalistas e preocupados com as questões sociais do País.

7 PERFIL DO PROFISSIONAL

As empresas necessitam de profissionais habilitados em Gestão de Recursos Humanos para gerir pessoas nas etapas de dispensa, admissão, formação, desenvolvimento, treinamento e acompanhamento do capital humano.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo-CETEP proporcionará a formação de profissionais com conhecimentos específicos dos fatores e aspectos envolvidos na área de recursos humanos, bem como a preparação de profissionais capazes para lidarem com o aspecto humano das organizações em geral. Comprometendo-se a formar um profissional capaz de operacionalizar setores de recrutamento, seleção, desenvolvimento, treinamento e departamento pessoal, planejamento de cargos, salários e benefícios visando a qualidade de vida do indivíduo, a organização e a sociedade.

Desse modo, a principal recomendação para o acadêmico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos conforme Art. 8º parágrafo III da resolução CNE/CP 3/2002 é atingir um perfil para o egresso/profissional que defina claramente as competências e habilidades a serem desenvolvidas pautados nos princípios:

- Formação interdisciplinar;
- Visão crítica e reflexiva sobre a Área de Recursos Humanos;
- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Autonomia para uma educação continuada;
- Capacidade de Comunicação;
- Pro atividade;

- Iniciativa, persistência e motivação.
- Capacidade de constante de aprendizado e aperfeiçoamento.
- Ético buscando o bem comum.
- Visão atualizada do mundo e, em particular, consciência dos problemas de seu tempo e de seu espaço.

8 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é o profissional de nível superior com competências e habilidades para o planejamento e gerenciamento de subsistemas de RH, com capacidade para atuar no desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual, grupal e organizacional, catalisando os diversos processos que compõem o sistema de gestão de pessoas.

As habilidades e competências a serem adquiridas pelos alunos do Curso de Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo-CETEP para desempenhar suas tarefas e obrigações profissionais são:

- Aplicar ferramentas e métodos motivacionais na organização onde trabalha;
- Desenvolver programas de liderança, através de técnicas apropriadas;
- Realizar descrições de cargos nos diversos níveis hierárquicos e desenvolver tabelas salariais, com base em pesquisa de mercado;
- Compreender o funcionamento de uma empresa, seus setores e subsetores, hierarquia e organograma e a importância dos recursos humanos nesse contexto.
- Compreender a legislação trabalhista e previdenciária, aplicando-a de forma correta e eficaz,
- Maximizando os benefícios e minimizando os encargos para a organização e para os recursos humanos da organização;

- Acompanhar os processos trabalhistas da empresa, subsidiando os mesmos de fatos e dados a fim de reduzir os impactos para a empresa;
- Compreender as normas de segurança, saúde e higiene do trabalhador, fazendo com que as mesmas sejam cumpridas na empresa;
- Gerir processos de recursos humanos, administração operacional de pessoas, verificação de aspectos legais trabalhistas, registros e movimentação de pessoal;
- Aplicar a legislação trabalhista e as normas de segurança do trabalhador;
- Zelar pelo cumprimento das normas gerais específicas que regem a área de Recursos Humanos;
- Elaborar, avaliar e interpretar as pesquisas necessárias a área de Recursos Humanos;
- Aplicar as técnicas de recrutamento e seleção;
- Avaliar, planejar e implementar os planos de cargos, salários e benefícios;
- Utilizar as técnicas de avaliação e desempenho;
- Planejar e implementar o plano de treinamento e desenvolvimento.

9 FILOSOFIA DO CURSO

Formar um profissional tecnólogo capaz de dialogar com a diversidade cultural, econômica e social do mundo do trabalho, enfrentar novos desafios científicos e tecnológicos de sua área e principalmente comprometidos com problemas de sustentabilidade e responsabilidade social inerentes a sua profissão.

10 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CURSO

10.1 REGIME ESCOLAR E INGRESSO NO CURSO

O Curso será ministrado em quatro (04) períodos semestrais, atendendo a um calendário de 100 (cem) dias letivos semestrais, não computando o período destinado a exames finais e especiais. O ingresso ao curso se dará pela aprovação em processo seletivo, atendendo às definições do regimento escolar. A matrícula é renovada semestralmente nos prazos estabelecidos no calendário escolar.

É permitida a matrícula em disciplina isolada, somente para graduado, desde que haja vaga e condicionada à aprovação do colegiado e da secretaria geral. O aluno, ao optar pelas disciplinas nas quais vai se matricular deverá atender aos pré-requisitos, carga horária máxima do semestre e horário (não sendo aceita a superposição de horário).

10.2 METODOLOGIA UTILIZADA NO CURSO

10.2.1 AULAS TEÓRICAS

O curto espaço de tempo de que dispõem os cursos tecnologia exige que a metodologia de sala de aula seja diferenciada para garantir uma formação completa e de qualidade. As aulas são estruturadas para atingir um determinado objetivo e incentivar o aluno a buscar novos conhecimentos a partir do que foi tratado em sala de aula. A teoria deve vir sempre associada a uma situação problema, e os alunos são orientados a propor soluções para os problemas apresentados dentro do conhecimento e da tecnologia disponível.

Em todos os semestres há uma disciplina chamada de Projeto Integrador. A partir de um projeto semestral, a visão sistêmica do aluno é trabalhada. Os professores semestre nas suas respectivas disciplinas, contribuem para o desenvolvimento da atividade e, conseqüentemente, para uma formação discente mais integrada. Esse projeto se apresenta como um importante instrumento de aprendizagem, pois une o ensino – através da orientação do professor e a pesquisa – através da busca pelo conhecimento necessário através de pesquisa bibliográfica, visitas técnicas e/ou entrevistas com profissionais. Além disso, a atividade contribui para a formação do aluno no que diz respeito à capacidade de gerenciamento de atividades, gerenciamento do tempo, elaboração de projeto e organização de um projeto em grupo.

Ainda visando a formação do aluno, a Faculdade Adjetivo – CETEP promove vários eventos, o maior deles é a Semana Integrada de Engenharia e Tecnologia, um evento que dá oportunidade aos discentes participarem de cursos e palestras e apresentação de pesquisas.

10.2.2 LABORATÓRIOS ESPECIALIZADOS

Estão equipados e prontos para entrar em funcionamento todos os laboratórios necessários à viabilização das atividades práticas das disciplinas elencadas no plano curricular.

A infraestrutura (espaço e equipamento) e os serviços prestados nos laboratórios abaixo atendem plenamente às atividades desenvolvidas nos mesmos, inclusive na relação aluno/posto de trabalho. A implementação dos laboratórios obedecerá ao cronograma de implantação dos períodos do curso.

10.2.3 TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO

No Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos este tópico se apresenta na estrutura curricular do curso através da disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) .

Nesta disciplina o aluno juntamente com um professor-orientador desenvolverá um trabalho relacionado com as diversas áreas do curso e do qual seja de seu interesse.

Para isso, o aluno conta com a orientação de um professor com conhecimento técnico/científico da área escolhida. A orientação se dará durante o período de realização da disciplina. Na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso, o aluno deve preparar um trabalho escrito (monografia) entregá-lo para avaliação de seu orientador e de uma equipe da instituição. Cada professor orientador deverá orientar no máximo 5 alunos sendo que cada aluno deverá apresentar um trabalho individual ou em grupo.

10.2.4 AULAS PRÁTICAS

As aulas práticas se desenvolverão através de trabalhos de pesquisa, trabalhos práticos em grupos e individualizados, em sala de aula, laboratórios, extraclasse e através de visitas técnicas às diversas indústrias da região ou fora dela.

10.2.5 AULAS DE LABORATÓRIO

As aulas de Laboratório serão realizadas nos laboratórios de informática da instituição.

10.2.6 MONITORIA

De acordo com às necessidades do seu corpo discente e docente, serão selecionados monitores atendendo às diversas disciplinas que a solicitarem. Os monitores se-

rão selecionados conforme descrito no regimento interno para as atividades de monitoria.

10.2.7 SISTEMA DE AVALIAÇÃO

O sistema de avaliação adotado pelo curso obedecerá às determinações do Regimento Interno da Faculdade Adjetivo-CETEP.

Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação da aprendizagem constam de testes, avaliações orais, relatórios, auto-avaliação, seminários, e outras formas de verificação, cujo número e natureza ficam a critério do docente. A avaliação será realizada através de acompanhamento contínuo do aluno, priorizando a avaliação formativa.

10.3 ESTRUTURA CURRICULAR

A estrutura curricular proposta para atender os objetivos do curso e o perfil do egresso da Faculdade Adjetivo-CETEP de Mariana seguirá o que está definido na resolução CNE/CP 3/2002 para Curso de Tecnologia no Art. 6º: "A organização curricular dos cursos superiores de tecnologia deverá contemplar o desenvolvimento de competências profissionais e será formulada em consonância com o perfil profissional de conclusão do curso, o qual define a identidade do mesmo e caracteriza o compromisso ético da instituição com os seus alunos e a sociedade".

10.4 COORDENAÇÃO DE CURSO

Conforme Regimento da Faculdade Adjetivo-CETEP de Mariana a coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é exercida por um Coordenador Acadêmico nomeado pelo Diretor da instituição, mediante aprovação da Man-

tenedora através do Conselho Superior, para o exercício das funções previstas no PDI:

Ao Coordenador Acadêmico compete:

- Representar a Coordenadoria Acadêmica junto aos Órgãos Colegiados;
- Substituir o Diretor em suas faltas e impedimentos, bem como exercer as atribuições que lhe forem por ele delegadas;
- Convocar e presidir as reuniões da Coordenadoria Acadêmica do Curso;
- Superintender todos os serviços pedagógicos do Curso;
- Supervisionar e fiscalizar a execução de todas as atividades programadas no âmbito da unidade acadêmica, bem como a assiduidade dos professores;
- Coordenar, no âmbito do Curso, a publicação de trabalhos didáticos e científicos;
- Examinar, decidindo em primeira instância, as questões suscitadas pelo Corpo Docente e representação estudantil do Curso, encaminhando ao Diretor, assuntos cuja solução ultrapasse a sua competência;
- Propor ao Diretor, Convênios com entidades que ofereçam campo de aplicação às atividades acadêmicas;
- Exercer juntamente com o Diretor a ação disciplinar no âmbito da unidade acadêmica; e
- Exercer as demais atribuições que lhe sejam previstas em lei e no regimento da Instituição.

11 COLEGIADO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – CCTGRH E NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE – NDE

O CCTGRH do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é um órgão consultivo e normativo da gestão pedagógica da Faculdade Adjetivo CETEP que tem como finalidade atender às demandas de seus alunos e professores, bem como tratar de matérias de interesse didático-pedagógico, disciplinar e acadêmico.

São membros do CCTGRH:

- Coordenador – presidente;
- Cinco representantes dos professores do curso, eleitos pelo seus pares na primeira reunião do semestre para mandato de dois anos, sem recondução;
- Um aluno, representante do corpo discente .

Compete ao CCTGRH do Curso:

- I- responsabilizar-se pela supervisão e pela orientação técnico-científica e pedagógica do trabalho de seus professores, no ensino, na pesquisa e na extensão da educação superior, observando as recomendações dos demais órgãos envolvidos;
- II- aprovar o quadro de ofertas de disciplinas a cada semestre;
- III- aprovar medidas para o aprimoramento do ensino/aprendizagem;
- IV- propor a distribuição dos encargos didáticos aos docentes do curso;
- V- manifestar-se, quando solicitado, sobre admissão, dispensa e licenciamento de seu pessoal docente ou técnico-administrativo, quando for o caso;
- VI- propor alterações nas ementas, cargas horárias e pré-requisitos das disciplinas;
- VII- propor a modificação de regime de trabalho dos docentes;
- VIII- designar comissões examinadoras de concursos destinados ao provimento de vagas do corpo docente;
- IX- manifestar-se previamente sobre acordos, parcerias e convênios, projetos de prestação de serviços a serem executados por professores envolvendo a Instituição, bem como sobre a realização de eventos de caráter cultural e científicos próprios da educação superior;
- X- propor alterações curriculares de seus cursos, por iniciativa própria ou de órgãos competentes da administração básica, os quais, em qualquer caso, terão de emitir parecer sobre a matéria, respeitada a legislação vigente;
- XI- propor e aprovar atos normativos gerais referentes a assuntos acadêmicos de sua competência, em conformidade com as normas vigentes;
- XIII- aprovar projetos de pesquisa, extensão e de cursos de especialização de interesse do curso;

XIV- estabelecer as diretrizes gerais e propor mudanças no Projeto Pedagógico do curso.

O CCTGRH se reunirá, ordinariamente, 2 (duas) vezes por semestre, mediante convocação do coordenador, em caráter extraordinário, quando convocado pelas mesmas autoridades ou a requerimento de 2/3 (dois terços) de seus membros.

11.1 DO NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE (NDE)

De acordo com o Instrumento de avaliação dos cursos de graduação, setembro de 2008 conceitua-se o Núcleo Docente Estruturante (NDE) como: “conjunto de professores composto por 30% do corpo docente, de elevada formação e titulação, contratados em tempo integral ou parcial, que respondem, mais diretamente, pela criação, implantação e consolidação do Projeto Pedagógico do Curso”. Atendendo o preceito da lei pretende-se, a partir da contratação do corpo docente, implementar no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o NDE.

11.2 ESTRUTURA CURRICULAR POR PERÍODO

ESTRUTURA CURRICULAR DO CURSO DE TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS							
CÓDIGO	DISCIPLINAS	Pré-requisitos	CH	CR	AULAS		PERÍODO
					teoria	prática	
ITRH	Introdução à Tecnologia em Recursos Humanos	---	40	2	2	0	1º
IB	Informática Básica	---	80	4	2	2	1º
LPT	Leitura e Produção de Textos	---	40	2	2	0	1º
ERS	Ética e Responsabilidade Social	---	40	2	2	0	1º
MC	Matemática Comercial	---	80	4	2	0	1º
FGE	Fundamentos de Gestão	---	80	4	2	2	1º

PINI	Projeto Integrador I	---	40	2	0	2	1°
Sub-total			400 h	20			
APE	Administração de Pessoal	---	80	4	2	2	2°
RSE	Recrutamento e Seleção	---	80	4	2	2	2°
DTP	Direito trabalhista e Previdenciário	---	40	2	2	0	2°
RTS	Relações Trabalhistas e Sindicais	---	40	2	2	0	2°
COR	Comportamento Organizacional	---	80	4	2	2	2°
GSS	Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	---	40	4	2	0	2°
PINII	Projeto Integrador II		40	2	0	2	2°
Sub-total			400 h	20			
GCS	Gestão de Cargos e Salários	---	80	4	2	2	3°
GBE	Gestão de Benefícios	---	80	4	2	2	3°
GCA	Gestão de Carreiras	---	80	4	2	2	3°
EMP	Empreendedorismo	---	80	4	2	2	3°
MTR	Mercado de trabalho	---	40	2	2	0	3°
PINIII	Projeto Integrador III		40	2	0	2	3°
Sub-total			400h	20			
AGTD	Análise Gerencial de Tomada de Decisão	---	80	4	2	2	4°
ARH	Auditoria em Recursos Humanos	---	80	4	2	2	4°
GDE	Gestão de Desempenho	---	80	4	4	0	4°
GCO	Gerenciamento de Conflitos	---	40	2	2	0	4°
TED	Treinamento e Desenvolvimento	---	80	4	2	2	4°
PINIV	Projeto Integrador IV		40	2	0	2	4°
Sub-total			400h	20			
	Atividades Complementares de Graduação		80 h	0			

	Trabalho de Conclusão de Curso		80 h	0			
Carga Horária total – hora de relógio			1760H				
Créditos totais				80			
Disciplina optativa: LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais				40horas			
Módulo aula: 60 minutos		Dias de aula semanais: 5					
Módulo de aulas semanais: 20		De segunda a sexta-feira					

OBS: De acordo com o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, no seu §2º do art. 7º: “A partir de um ano da publicação deste Decreto [2006], os sistemas e as instituições de ensino da educação básica e as de educação superior devem incluir o professor de Libras em seu quadro de magistério.” Desse modo, e atendendo a referida Legislação o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo ofertará a disciplina de **Língua brasileira de sinais** – 40 horas semanais como optativa para os alunos regulamente matriculados no curso.

11.2.1 COERÊNCIA DO CURRÍCULO COM AS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS E COM OS OBJETIVOS DO CURSO.

Procurou-se estruturar o currículo do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos conforme se apresenta as Diretrizes Curriculares Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia e com os objetivos traçados para o curso. Assim, pode-se destacar:

- Adequada distribuição de conteúdos.
- Adequado dimensionamento da carga horária das disciplinas com equilíbrio entre teoria e prática, em função dos objetivos do curso e perfil do egresso.
- Adequada abrangência de áreas fundamentais para a formação do Tecnólogo em Recursos Humanos;
- Previsão de atividades complementares, e tempo disponível para consolidação de conhecimentos e exigência de trabalhos sobre os conhecimentos adquiridos.
- Inter-relação e integração entre as disciplinas, demonstrando consistência e coerência entre as disciplinas que cobrem um assunto seqüencial.

- Adequação e atualização das ementas das disciplinas com bibliografia coerente e atualizada constantemente.

12 CORPO DOCENTE

O corpo docente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são todos os professores com carga horária no curso. A lotação de professores na Faculdade, visa a prover cargos e funções necessários ao pleno atendimento de seu programa de trabalho. Os professores serão lotados nos cursos, levando-se em conta para sua contratação a titulação em primeira instância de Doutores, seguida de Mestres e Especialistas para todas as disciplinas do curso e atendendo o Art. 12 da resolução CNE/CP 3/2002: “Para o exercício do magistério nos cursos superiores de tecnologia, o docente deverá possuir a formação acadêmica exigida para a docência no nível superior, nos termos do Artigo 66 da Lei 9.394 e seu Parágrafo Único”.

12.1 CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

O ingresso do Corpo Docente no curso se fará pelas categorias constantes no PDI da Instituição e sua admissão no curso se dará da seguinte maneira:

- Análise de "Curriculum Vitae" - são selecionados, analisados e pontuados a titulação, as experiências didática e profissional e as publicações nos últimos 3 (três) anos do Curriculum Vitae dos candidatos. Após esta etapa o(s) candidato(s) classificado(s) são chamados para a 2ª etapa do processo - Entrevista.
- Entrevista – realizada entre o candidato e o Coordenador, para conhecer a experiência do candidato, apresentar o Curso e a Instituição para o candidato.
- Prova Didática – A prova didática será referente a um assunto relacionado a área da vaga que será apresentada ao candidato no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas. O candidato tem até 30 (trinta) minutos para apresentar. O Regime de trabalho e carga horária do corpo docente está previsto no PDI da instituição.

13 INFRAESTRUTURA DO CURSO

13.2 LABORATÓRIOS

Os Laboratórios, da Faculdade Adjetivo CETEP de Mariana, serão instrumentos de apoio do processo de ensino e aprendizagem. Para tanto, os professores coordenadores dos laboratórios, procurarão aprimorar a qualidade da prestação de serviços, cuidando e disponibilizando aos alunos equipamentos, mobiliários, materiais de consumo, tornando-se os respectivos ambientes, unidades de pesquisa e orientação nas disciplinas que utilizarão os laboratórios. As aulas em Laboratórios se realizam sob a supervisão dos professores dos respectivos conteúdos de acordo com a finalidade da prática laboratorial.

Para atender ao Currículo do Curso de Tecnologia em Gestão Recursos Humanos proposto estão equipados e prontos para entrar em funcionamento todos os laboratórios de Informática. O curso utilizará os laboratórios de informática para apoio às disciplinas do curso, com módulos de Recursos Humanos e de Departamento Pessoal.

A aquisição de *softwares* nos laboratórios de informática obedecerá ao cronograma de implantação dos períodos do curso e sua real necessidade nas disciplinas que compõem a estrutura curricular.

13.3 RECURSOS AUDIOVISUAIS

Para atendimento aos alunos e professores, a Faculdade dispõe dos seguintes recursos audiovisuais:

1. Notebooks
2. Projetor multimídia
3. Vídeo
4. Internet

5. Câmara para filmagens e fotografias.
6. quadro

13.4 BIBLIOTECA

A Biblioteca da Faculdade Adjetivo-CETEP tem como principal objetivo proporcionar, ao corpo docente e discente do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o acesso ao seu acervo bibliográfico recursos informacionais de suas respectivas áreas de atuação, bem como ao corpo administrativo da Instituição.

14.3.1 POLÍTICA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO ACERVO EM GERAL

O responsável pelo acervo bibliográfico será a coordenação do curso e o corpo docente da Instituição, de acordo com conteúdo programático das diferentes disciplinas cursos. A aquisição do acervo está sendo efetuada mediante compra do material bibliográfico que corresponde à bibliografia básica e complementar dos cursos e forem solicitados pelo corpo docente, Coordenação do Curso e pelo colegiado do curso.

A necessidade de uma obra bibliográfica e a quantidade disponível, obedecem aos critérios exigidos pela Comissão de Especialista do Ministério da Educação – MEC,; aquisição de todos os títulos incluídos no elenco da bibliografia básica, sendo estipulado um total mínimo de 03 (três) títulos para cada disciplina básica; e da bibliografia complementar, 02 (dois) títulos para cada disciplina.

A Instituição terá o compromisso de garantir a atualização e renovação permanente do acervo, indicado do corpo docente, Coordenação do Curso e pelo colegiado do curso. Estes recursos estão previstos no planejamento econômico-financeiro de implantação dos cursos. A expansão e atualização do acervo é contínua.

Empréstimo e Reserva : Os empréstimos e as reservas da biblioteca da Faculdade Adjetivo-CETEP são automatizados, através do Sistema utilizados pela mesma.

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

A Biblioteca funcionará nos seguintes horários:

- De Segunda a Sexta- feira - das 08 às 21h
- Aos Sábados - das 8 às 12h

13.5 SALAS DE AULAS

As salas de aulas possuem iluminação e ventilação tanto natural como artificial e possuem boa acústica. As carteiras escolares e a mesa do professor são adequadas e equipadas com notebook, internet e projetor multimídia. As salas de aula possuem lixeiras em seu interior e nos corredores.

13.6 INSTALAÇÕES ADMINISTRATIVA E PARA DOCENTES

Todas as instalações administrativas (coordenação de curso, professores, reuniões) se caracterizam por espaço físico adequado para os usuários e para as atividades exercidas; têm boa acústica; possuem iluminação e ventilação tanto natural como artificial. O mobiliário é adequado para as atividades e dispõem de lixeiras em seu interior e nos corredores. Existem na sala de professores instalações sanitárias próprias, masculina e feminina, bem como o sanitário para portadores de necessidades especiais.

13.7 INSTALAÇÕES SANITÁRIA

O prédio onde funciona o curso, possui instalações sanitárias adequadas. O banheiro masculino tem aproximadamente 06 (seis) metros quadrados de área total e os femininos têm aproximadamente 06 (seis) metros quadrados de área total.

13.8 CONDIÇÕES DE ACESSO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

A Faculdade Adjetivo-CETEP oferece condições satisfatórias de acesso para portadores de necessidades especiais dispondo de rampas de acesso, e instalações sanitárias apropriadas. As instalações sanitárias são apropriadas e têm cerca de 06 metros quadrados de área total para cada instalação.

A entrada do prédio, onde funcionará o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, possui na entrada uma rampa de acesso para os portadores de deficiência física, além da preferência por alocar a turma no andar térreo caso haja algum aluno com necessidades especiais.

13.9 INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA.

A Faculdade Adjetivo-CETEP dispõe de uma infra-estrutura que atende aos critérios de segurança e inclui os seguintes itens:

- Portarias e postos com ramais e computadores para controle de acesso, que é feito através de catracas eletrônicas;
- Centrais de alarme monitoradas, inclusive com alarmes dentro de alguns laboratórios do Curso;
- Grades nas janelas dos setores equipados com maior volume de equipamentos;
- Câmeras estrategicamente colocadas dentro de parte dos campus e em algumas instalações internas.

14 ATIVIDADES COMPLEMENTARES DE GRADUAÇÃO

As Atividades Complementares devem ser estimuladas e vão muito além das atividades tradicionais de sala de aula, dando ênfase ao conjunto de experiências de

aprendizado que o estudante incorpora ao participar ativamente de um programa de estudos construído de modo coerente e integrado.

Desse modo, a implementação das atividades complementares seria uma medida capaz de contemplar a interdisciplinaridade dos conteúdos de maneira eficiente para a criação, alteração e modificações a serem processadas no curso. Baseado neste pressuposto o profissional de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos formado pela Faculdade Adjetivo-CETEP deve contemplar o desenvolvimento de atividades complementares, curriculares e extras – curriculares.

De acordo com Parecer nº 776/97 da CES, que trata das Diretrizes Curriculares dos cursos de graduação, aprovado em 03/12/97, as Atividades Complementares (AC) apresenta três categorias, descritas como:

Científico-acadêmicas que são atividades desenvolvidas pelos alunos que participam dos seguintes tipos: disciplina de outro curso ou instituição; curso de extensão, aprofundamento, aperfeiçoamento e complementação de estudos presenciais ou a distância; bem como seminário e palestra nacional e internacional; visita técnica; ouvinte em defesa de TCC, monografia, dissertação e tese; pesquisa de iniciação científica, estudo dirigido ou de caso; apresentação de trabalho em evento científico; desenvolvimento de projeto experimental; publicação de resumo em anais e artigo em revista científica; resenha de obra recente na área do seu curso; pesquisa bibliográfica supervisionada; evento científico: congresso, simpósio, ciclo de conferências, debate, workshop, jornada, oficina, fórum, entre outros

Atividades sócio-culturais que são atividades desenvolvidas pelos alunos que participam de Campanha e/ou trabalho de ação social, comunitária ou extensionista como voluntário; realizam resenha de obra literária; assistem vídeo, filme, recital, peça teatral, apresentação musical, exposição, workshop, feira, mostra, entre outros.

Atividades de prática profissional que são atividades desenvolvidas pelos alunos que realizam monitoria (voluntária ou não); estágio não-curricular durante um

semestre; plano de intervenção; docência em mini-curso, palestra e oficina. treinamentos ou capacitação.

15 EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

O Ensino, Pesquisa e Extensão são considerados o tripé da educação e deve ser incorporado de forma indissociável ao papel do professor em uma instituição de ensino superior.

O Plano Nacional de Extensão, definido pelo Ministério da Educação e Cultura, em 1999, delinea características significativas para a extensão no ensino superior.

Do assistencialismo passou-se ao questionamento das ações desenvolvidas pela Extensão; de função inerente à Faculdade, a extensão começou a ser percebida como um processo que articula o ensino e a pesquisa, que organiza, assessorando os movimentos sociais que estavam surgindo. [...] A pesquisa deveria ser direcionada ao estudo dos grandes problemas, passando a fazer uso de metodologias que propiciassem a participação das populações na condição de sujeito e não na de meros espectadores. Esse tipo de Extensão, que vai além de sua compreensão tradicional de disseminação de conhecimentos (cursos, conferências, seminários), prestação de serviços (assistências, assessorias e consultorias) e difusão cultural (realização de eventos ou produtos artísticos e culturais), já apontava para uma concepção de Universidade na qual a relação com a população passava a ser encarada como a oxigenação necessária à vida acadêmica (PNE, 1999).

Quanto aos programas de extensão, existem várias modalidades para atender as demandas da escola/sociedade, como:

- Cursos, palestras, encontros abertos à comunidade;
- Eventos destinados à promoção cultural e desenvolvimento social;
- consultoria e desenvolvimento tecnológico.

16 PROJETOS DE PESQUISA

As atividades de Pesquisa são as ações coordenadas por Professores do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Adjetivo- CETEP e desenvolvidas por grupos de alunos da graduação, em nível de Iniciação Científica e tem como principal objetivo ampliar a compreensão em determinada área do conhecimento e em uma linha de pesquisa que será definida pelos professores com formação específica na área de Recursos Humanos (especialistas e mestres). Assim, medida em que vão sendo agregados ao corpo docente da Faculdade Adjetivo-CETEP, projetos de pesquisa serão implementados, com a ampla participação do corpo discente.

Tendo em vista que as Diretrizes Curriculares para o ensino superior instituem a pesquisa como principal fator de integração com a realidade profissional pretendida nos cursos de graduação, faz-se necessário explicitar o que se entende por pesquisa e sua forma de articulação com o processo de ensino.

Sabe-se que no processo de ensino-aprendizagem a visão predominante é a da transmissão do conhecimento em que o professor determina previamente o que os alunos devem aprender e como devem aprender. Nesse processo, os resultados são medidos por avaliações, que atestam com uma nota o “bom” ou o “mal” desempenho dos alunos. Assim, o aprendizado tem ficado restrito ao espaço da sala de aula e é confundido com a transmissão de conteúdos através de "aulas expositivas" que muitas vezes se apresentam distante da compreensão da realidade.

Considerando-se as pesquisas acadêmicas e as diretrizes legais (LDB), o que se tem proposto hoje, em se tratando de reorganização dos cursos de graduação, muito além de uma mudança curricular, é a definição de um processo de ensino, que tem como eixo o processo de produção do conhecimento, o que não significa apenas uma mudança metodológica, mas a redefinição do que seja conhecer.

Entende-se que o conhecimento é produto de uma interação do sujeito com um determinado objeto de estudo e esse objeto de estudo, numa primeira instância, é a

própria realidade onde os sujeitos se encontram inseridos, que lhes coloca interrogações e dúvidas que incessantemente pedem respostas. A busca destas respostas, que serão sempre provisórias, é o que pode ser chamado de conhecimento. Assim, o conhecimento sempre é produzido a partir de um ponto de vista sobre uma dada realidade.

Nessa perspectiva, produzir conhecimento é, essencialmente, fazer pesquisa, uma vez que ela coloca o sujeito frente a uma dada realidade, que a ele possibilita o questionamento e a problematização, princípios básicos da construção do conhecimento. Assim, aquilo que normalmente chamamos de conteúdo, disciplina, e muitas vezes é confundido com o conhecimento, é na verdade um conjunto de informações que deverão ser acessadas e processadas, quando se fizer necessário. Ao contrário do que se pensa, o conhecimento não está em lugares pré-determinados (livros, bibliotecas, salas de aula, manuais didáticos, etc.), mas na própria construção das perguntas e das respostas possíveis aos enigmas que procuramos desvendar.

O conhecimento que se processa na Universidade não se esgota no processo de receber informações, mesmo que estas sejam atualizadas. É importante que estas informações sirvam de ponto de partida para a produção de novos conhecimentos, que, por sua vez, devem ser comunicados, expressos publicamente, avaliados e enriquecidos. A universidade acontece, quando alunos e professores se dispõem a efetuar esse processo. Nesse sentido, a forma mais eficaz que, no momento, tem se apresentado para desencadear esse processo é a implementação da pesquisa como princípio educativo.

A pesquisa é, portanto, a atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a construção do conhecimento e o atualiza frente à realidade do mundo. O conhecimento assim produzido passa a ser significado e significativo para os sujeitos que o produzem.

Construir uma faculdade como centro produtor de conhecimento implica que todo o seu espaço, bem como os seus sujeitos estejam envolvidos nesse processo. Todos

os momentos, todas as atividades devem ser pensados e estruturados tendo como eixo o processo de produção do conhecimento. A pesquisa será, em consequência, a atividade fundamental desse processo.

Segundo DEMO (1996), educar pela pesquisa tem pelo menos quatro pressupostos:

- A convicção de que a educação pela pesquisa é a especificidade mais própria da educação escolar e acadêmica;
- Reconhecimento de que o questionamento com qualidade formal política é o cerne do processo de pesquisa;
- A necessidade de fazer da pesquisa atitude cotidiana no professor e no aluno;
- A definição de educação como processo de formação da competência histórica humana.

Concretizar esses pressupostos implica em estabelecer metas de um trabalho acadêmico redimensionando o conceito de conhecimento, de aprendizagem, de aluno e de aula/professor.

17 PROGRAMA DE MONITORIA

O programa de monitoria funciona tendo como objetivos principais: motivar os alunos, diminuir a evasão no curso, promover a cooperação entre docentes e discentes, suscitando nos alunos a vocação para a área acadêmica e de pesquisa, bem como, criar o espírito de trabalho em equipe nos futuros tecnólogos.

Para atuar como monitores, os alunos devem ter sido aprovados nas disciplinas de interesse com rendimento mínimo de 75% de modo a colaborar com o processo ensino – aprendizagem de seus colegas.

A seleção para os alunos participarem de programas de monitoria deverá ser feita, após a abertura de um edital explicitando o número de vagas nas respectivas disciplinas e o professor responsável. Os candidatos serão selecionados por no mínimo dois professores das disciplinas com vagas através de entrevista, análise curricular e do Histórico Escolar.

18 TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

No Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos este tópico se apresenta na estrutura curricular do curso através da disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso – TCC.

Nesta disciplina o aluno juntamente com um professor-orientador desenvolverá um trabalho relacionado com as diversas áreas do curso e do qual seja de seu interesse.

Para isso, o aluno conta com a orientação de um professor com conhecimento técnico/científico da área escolhida. A orientação se dará durante o período de realização da disciplina. Na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso, o aluno deve preparar um trabalho escrito (monografia) e fazer uma apresentação oral mediante uma banca examinadora que será composta por professores da Faculdade Adjetivo-CETEP e de outras instituições. Cada professor orientador deverá orientar no máximo 5 alunos sendo que cada aluno deverá apresentar um trabalho individual ou em grupo quando for o caso .

19 MECANISMOS DE NIVELAMENTO

No processo de ensino e aprendizagem não basta que o professor ensine, é preciso que o aluno aprenda e o que influencia este processo é aquilo que o aluno já sabe e observa-se que alunos ingressantes nos cursos de graduação apresentam limitações quanto às capacidades e habilidades necessárias para cursar e concluir o Ensino Superior.

Torna-se então, necessário que as instituições de ensino superior busquem alternativas para que, efetivamente, ele aprenda, e que através da criação de mecanismos de nivelamento o aluno consiga atingir um ensino de qualidade.

Assim, na prática docente, serão criados mecanismos, que poderão ser desenvolvidos pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), que identifiquem as defasagens dos alunos ingressantes sejam através de questionários ou mesmo através da avaliação de desempenho dos discentes no primeiro semestre do curso.

Fica, portanto, a cargo da Coordenação de Curso a implementação de projetos de nivelamento, tais como: de Língua Portuguesa (voltados para a escrita e interpretação), de Matemática, de informática, e outros que contribuam para uma sólida formação geral e para a melhoria da capacidade de aprendizagem.

Este projeto será oferecido no 1º período e implementado por professores, por monitores ou voluntários que queiram contribuir na melhoria do processo ensino-aprendizagem dos colegas ingressantes. Cabe ressaltar que os cursos serão ofertados gratuitamente, visando a motivação do aluno.

20 AVALIAÇÃO

20.2 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Na avaliação institucional, é importante definir alguns conceitos definidos por vários autores estudiosos do assunto. Conforme Trigueiro (1998), Professor de Sociologia da UnB, e outros estudiosos, o termo institucional, refere-se a um processo global, que permeia as diferentes dimensões acadêmicas: ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária. Assim, a avaliação institucional se propõe a envolver toda a comunidade acadêmica, em sua dimensão interna, bem como diversos segmentos da sociedade, em sua dimensão externa, constituindo um processo educativo contínuo, permanente e legítimo.

RISTOFF (1997, p. 72), doutor em Letras, professor da UFSC, orienta: "um processo de avaliação deve livrar-se do que pesa, do que está preso, do que não sai do lugar".

BIELSCHOWSKI (1995, p. 29), afirma que a avaliação, em sua integridade, deve estimular a flexibilidade e a adaptação, por um lado e, por outro deve "desafiar e provocar transformações, sobretudo naqueles - sejam programas, instituições ou indivíduos - que se agarram à estabilidade para não crescer".

Assim, a avaliação institucional é um instrumento fundamental para avaliar as práticas administrativas e acadêmicas, indicando ações necessárias que assegurem a eficiência e a eficácia de suas atividades administrativas, de ensino, pesquisa e extensão.

21.2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

- Diagnosticar, constantemente a situação da Faculdade Adjetivo CETEP, nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão e gestão a fim de obter dados que forneçam subsídios, favorecendo a construção do conhecimento e o desenvolvimento do processo acadêmico;
- Analisar a eficiência e a eficácia dos programas e projetos institucionais de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Converter a avaliação em um instrumento de superação individual e coletiva de limitações;
- Realizar reavaliações periódicas;
- Manter um processo de avaliação contínuo, evolutivo, plástico e flexível;

Para o alcance desses objetivos a Faculdade Adjetivo-CETEP se propõe:

- Envolver todos os segmentos no processo avaliativo, tendo-os como parceiros nas ações implementadas, aprimorando a sensibilidade pessoal e profissional de cada um no exercício de avaliação;
- Aperfeiçoar a visão crítica quanto aos aspectos teóricos, metodológicos e práticos que envolvem a dinâmica institucional;
- Diagnosticar e evidenciar como se efetivam e se inter-relacionam as atividades em sua dimensão: ensino, pesquisa e extensão;

- Repassar a missão, metas e políticas da instituição a partir do feedback do processo avaliativo.

-

A Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 (DOU nº 72, Seção 1, 15/4/2004, p. 4/5), que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), criou, em cada IES, pública ou privada, a Comissão Própria de Avaliação (CPA), nos seguintes termos:

Art. 11. Cada instituição de ensino superior, pública ou privada, constituirá Comissão Própria de Avaliação - CPA, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei, com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP, obedecidas as seguintes diretrizes:

I - constituição por ato do dirigente máximo da instituição de ensino superior, ou por previsão no seu próprio estatuto ou regimento, assegurada a participação de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil, e vedada a composição que privilegie a maioria absoluta de um dos segmentos;

II - atuação autônoma em relação a conselhos e demais órgãos colegiados existentes na instituição de educação superior.

A avaliação interna do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos observarão os padrões fixados pelo MEC e padrões internos para as quatro dimensões acentuadas pelo INEP:

- organização didático-pedagógica;
- corpo docente;
- adequação das instalações físicas gerais e específicas; e
- biblioteca.

Os programas de extensão serão avaliados mediante análise dos relatórios preenchidos pelos acadêmicos envolvidos (discentes, funcionários e docentes), pelo grau

de atendimento às demandas da comunidade local e regional e pelo nível de interação e comprometimento dos setores da comunidade acadêmica.

Os programas de pesquisa serão avaliados anualmente mediante análise dos relatórios preenchidos pelos acadêmicos envolvidos (discentes, funcionários e docentes), observando-se a qualidade e quantidade da produção científica e a abrangência do programa de iniciação científica, bem como, a articulação com as demandas locais e regionais.

Os resultados das avaliações internas e externas serão sistematizados e analisados pela CPA que os repassará aos setores adequados enquanto subsídios para a revisão de seus programas, planos e quando os indicadores atingirem aspectos mais gerais, para a revisão do próprio Plano de Desenvolvimento Institucional.

A aplicação de instrumentos para a coleta de informações dos vários setores e serviços ocorrerá anualmente e serão implantados mecanismos (site, e-mail, atendimento via telefone, caixas de sugestões e atendimento local) que garantam meios de acesso à comunidade acadêmica para oferecer outros indicadores de avaliação, quando necessário.

A avaliação constará de questionário de coleta de dados e posterior auto-avaliação do curso, envolvendo direção, professores, funcionários, coordenadores e alunos na busca de compreensão e encaminhamento para os problemas identificados.

21.3 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Conforme previsto no Regimento Interno da instituição, a avaliação da aprendizagem do aluno se dará da seguinte forma:

- Os resultados do aproveitamento são expressos sob a forma de pontos que variam de 0 (zero) a 100 (cem) com exigência de, no mínimo, 60 pontos para aprovação;

- Além dos 60 pontos, o aluno para ser aprovado, necessita de frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária prevista para cada disciplina;

21.4 OS PONTOS SÃO ASSIM DISTRIBUÍDOS:

- 25 (vinte e cinco), para avaliação em atividades desenvolvidas ao longo do período letivo, fragmentável, conforme esteja estabelecida na programação da disciplina;
- 25 (vinte e cinco), para uma 1ª avaliação parcial do conhecimento (APC I);
- 25 (vinte e cinco), para uma 2ª avaliação parcial do conhecimento (APC II);
- 25 (vinte e cinco), para uma avaliação parcial do conhecimento (APC III);
- Os resultados do aluno serão disponibilizados utilizando recursos da Instituição para disponibilizar de forma eficiente e ágil os resultados para o acadêmico.
- O exame especial, corresponde uma avaliação de 100 pontos e será utilizada caso o aluno não obtenha êxito no processo avaliativo semestral. Assim, o aluno poderá realizar o exame especial, desde que obtenha a frequência mínima exigida e pontuação entre 40 e 59 pontos. Será aprovado se o resultado final for igual ou superior a 60 pontos, segundo a fórmula:

$$NOTAFINAL = \frac{NS + 2.NEE}{3}$$

ONDE: NS = NOTA DO SEMESTRE

NEE = NOTA DO EXAME ESPECIAL

21.5 EXAME DE PROFICIÊNCIA

Exame de proficiência (Art. 47 da lei nº 9.394/96): o aluno regularmente matriculado que tenha extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, e que se julgar em condições de eliminar disciplina(s) de sua grade curricular por conhecer o conteúdo programático que a compõe, deverá requerer, junto ao Núcleo de Secretaria da unidade em que o curso é realizado, que lhe seja aplicado a avaliação comprobatória. Só poderá solicitar o exame de proficiência o aluno que não foi reprovado anteriormente na disciplina, nem se encontra com frequência insuficiente, conforme portaria da Reitoria de 25 de agosto de 2004.

21.6 REGISTRO DO APROVEITAMENTO DO ALUNO

Serão registrados os resultados em formulário próprio que deverão ser entregues na Secretaria da Faculdade que cuidará, juntamente com outros documentos (Planos de Curso, documentos pessoais do aluno e do professor, etc.) de lançá-los e, posteriormente, arquivá-los. Ao coordenador de Curso compete o acompanhamento do processo.

21 CONCLUSÃO

A educação de qualidade se baseia na concepção do conhecimento como processo contínuo, pelo entendimento da interdisciplinaridade, e pela constante avaliação, reavaliação do Projeto Político-Pedagógico e pela flexibilização do currículo. É importante considerar a articulação entre ensino, pesquisa e extensão no Curso de Tecnologia em gestão de Recursos Humanos para o desenvolvimento das competências e habilidades do profissional e do entendimento de sua responsabilidade técnica e humana na sociedade.

22 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Conselho Nacional de Educação – Conselho Pleno**, Resolução CNE/CP 03, de 18 de dezembro de 2002 – Institui Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos de tecnologia superiores de tecnologia.
2. **Conselho Nacional de Educação - Câmara de Educação Superior**, Parecer CNE/CES Nº 436 de 02 de abril de 2001. Assunto: Cursos Superiores de Tecnologia – Formação de Tecnólogos.
3. **Brasil. Lei das Diretrizes e bases da Educação Nacional**. Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
4. **Regimento da Faculdade Adjetivo CETEP**– Aprovado na reunião do Conselho Superior da Faculdade Adjetivo CETEP, em XXXXXXXXXXXXXXXX

5. **Estatuto da Faculdade Adjetivo CETEP**– Aprovado pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, na forma do Parecer CNE/CES xxxx , homologado pelo Despacho do Ministro de xxxe Portaria MECxxx, conforme consta do processo xxxxx
6. **ANASTASION**, Lea das Graças Camargos. Metodologia do ensino superior: da prática docente à uma possível teoria pedagógica. Curitiba: IBEPEX Autores associados, 1998.
7. **BORBA**, Amândia Maria de e **CARVALHO**, Roberta P. Vieira de. Como construir objetivos educacionais. Julho/2000.
8. **DELORS**, Jacques (org.) Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para UNESCO da comissão internacional sobre educação para o século XXI. 2a ed. São Paulo: Cortez, 1999.
9. **DO PESSIMISMO DA RAZÃO PARA OTIMISMO DA VONTADE**: Referências para construção dos Projetos Pedagógicos nas Instituições de Ensino Superior Brasileiras. Fórum de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras. Curitiba, 1999.
10. **FEUERSCHÜTTE**, Simone. Tendências pedagógica: uma síntese. Abril, 1999.
11. **FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE GRADUAÇÃO DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS** (ForGrad). "O Currículo como expressão do projeto pedagógico: um processo flexível". Texto elaborado a partir da Oficina de Trabalho de Niterói/RJ, realizada de 17 a 19 de abril de 2000. Niterói/RJ, 2000.
12. **LUZ**, Sueli Petry da; **BORBA**, Amândia Maria de. Compreendendo conceitos no ensino e na aprendizagem. 2000.
13. **MOTTA**, Jandira Souza Thompson. Flexibilização curricular como expressão do Projeto Pedagógico. s.d.
14. **TONINI**, A. M., **LIMA**, M. L. R. Ensino de Engenharia: As Atividades Acadêmicas Complementares na Formação do Engenheiro. Faculdade de Educação. Universidade Federal de Minas Gerais. Tese de Doutorado. Belo Horizonte, MG, 2007.
15. **TONINI**, A. M., **LIMA**, M. L. R. As Atividades Complementares e a Engenharia. VIII Encontro de Pesquisa em Educação da Região Sudeste. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2007.

16. **TONINI**, A. M., **PINTO**, D. P. A flexibilização curricular e a engenharia. I Semana Nacional de Educação Profissional e Tecnológica – 1 ° SENEPT – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerias – CEFET-MG. Belo Horizonte, MG, 2008.

ANEXOS

ANEXO 1: EMENTAS E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DAS DISCIPLINAS

INTRODUÇÃO À TECNOLOGIA EM RECURSOS HUMANOS

EMENTA: Contexto histórico da Administração de RH; História da formação profissional no Brasil; administração de RH nas organizações; objetivos, políticas e estratégias; vínculo empregatício; papéis e funções do capital humano nas organizações; conceitos de RH ou de Gestão de Pessoas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARQUES , Andréa. Laboratório de idéias. ; Em seleção e desenvolvimento de RH. Rio de Janeiro ; Qualitymark ; 2008

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria Geral da Administração ; Da Revolução Urbana à Revolução Digita.São Paulo: Atlas, 2010.

KWASNICKA,Eunice Lacava Teoria geral da administração uma síntese . São Paulo ; Atlas ; 1087

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DUTRA, J. S. Competências : conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo : Editora Altas, 2004.

CHIAVENATO,Idalberto. Introdução á teoria geral da administração. Rio Janeiro ; Elsevier ; 2004

INFORMÁTICA BÁSICA

EMENTA:

- 1 - Introdução aos conceitos de internet e web;
- 2 - Introdução aos microcomputadores;
- 3 -Funcionamento de sistemas computacionais;
- 4 - Conceito de sistemas operacionais;
- 5 - Uso do microcomputador como ferramenta de trabalho;
- 6 - O pacote Office e suas aplicações como ferramenta;
- 7 - Atividades laboratoriais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GIANOLLA, Raquel, Informática na educação - representações sociais do cotidiano, 3º ed. CORTEZ, 2007.

Edilene Aparecida V. de Campos, Ana Fernanda Gomes Ascencio, Fundamentos da Programação de Computadores, PRENTICE HALL.

CUNHA, RUDINEI DIAS DA ; Introdução a linguagem de programação Fortran 90, UFRGS, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Tedesco. Luan Carlos, (org). Educação e novas tecnologias: esperança ou incerteza. São Paulo: Cortez ; Brasília: UNESCO, 2004

CORTEZ Fernando Jose de Almeida, Educação e Informática - os Computadores na Escola. São Paulo ; Cortez ; 2005

MALVINO, Albert Paul. Microcomputadores e microprocessadores. São paulo ; McGraw-Hill ; 1985

LEITURA E PRODUÇÃO DE TEXTOS

EMENTA: A leitura e a escrita como processos produtivos. Gêneros textuais acadêmico-científicos: resenha, relatório, pôster científico. Uso da norma padrão na escrita: condições de textualidade, concisão e clareza. Argumentação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FAULSTICH , Enilde L.de J. Como ler, entender e redigir um texto. Petrópolis,RJ ; Vozes ; 1987

SALOMON, Délcio Vieira. Como fazer uma monografia. São Paulo ; Martins Fontes ; 1971

CUNHA , Celso. Gramática do português contemporâneo. Porto Alegre ; Lexikon ; 2008

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CUNHA, CELSO & CINTRA, L. , NOVA GRAMÁTICA DO PORTUGUÊS CONTEMPORÂNEO NOVA FRONTEIR 1985

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Como grifar e acentuar as palavras 2; Barueri-SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo; Como usar a vírgula e outros sinais de pontuação 3. Barueri-SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Como conjugar e empregar os tempos e os modos dos verbos 4; Barueri-SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Conheça os principais casos de concordância verbal 5. Barueri-SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Conheça os principais casos de concordância nominal 6. Barueri, SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Veja como as palavras se relacionam 7. Barueri- SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Por dentro dos ensinamentos sobre crase 8. Barueri- SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Como empregar os pronomes 9. Barueri- SP: Editora Gold, 47 p.

CIPRO NETO, Pasquale; Português passo a passo. Coesão e coerência na elaboração de textos 10. Barueri-SP: Editora Gold, 47 p.

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

EMENTA: Conceituação e fundamentos da ética e sigilo profissional. Importância da ética e o sigilo profissional tanto dos empregados como o empregador; conduta profissional interna e externa. A evolução do conceito de responsabilidade social. Os tipos de responsabilidade social. Conceito de cidadania empresarial, marketing social. A escolha de causas sociais, localidade e a organização. Pesquisa dos tipos de problemas sociais locais.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

Ética: Pessoa e sociedade; Documentos da CNBB *

Hebert de SOUSA,.(Betinho) Ética e cidadania.

BOFF, Leonardo. Saber cuidar: Ética do humano – compaixão pela terra. Petrópolis: Vozes 2003.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FREITAG, Barbara. Escola, Estado ; e sociedade. São Paulo ; Centauro ; 2005

ADAS, Melhem. A fome ; Crise ou escândalo. São Paulo ; Moderna ; 1988

MATEMÁTICA COMERCIAL

EMENTA: Juros e Descontos Simples e Compostos. Desconto Bancário e racional. Fatores de Formação de capital, de valor atual, de amortização de capital e de acumulação de capital. Sistemas de amortização. Taxas equivalentes, efetivas, nominal e real. Taxas de retorno. Efeitos inflacionários nas aplicações financeiras.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

VERAS, Lilia Ladeira. Matemática Financeira – 6^a edição – São Paulo: Atlas, 2009.

GUERRA, Fernando e ALMEIDA, Adilson. Integrando a Matemática Financeira com o Excel. 1 ed. ,São Paulo: Visual Books, 2003

PILÃO, Nivaldo Elias. Matemática financeira e engenharia econômica. São Paulo ; Pioneira Thomson Learning ; 2006

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

NETO, Alexandre Assaf. Matemática Financeira e suas aplicações. 11^a edição – São Paulo: Atlas, 2009.

DANTE ,luiz Roberto. Matemática contexto e aplicações. São Paulo ; Ática ; 2009

FUNDAMENTOS DE GESTÃO

EMENTA: Fundamentos da administração. Visão sistêmica das organizações. Visão de problemas e ferramentas usadas no processo decisório.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana à revolução digital – 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010*

CHIAVENATO, IDALBERTO; Introdução à Teoria Geral da Administração: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações: 7.ed.Rio de Janeiro: Elsevier. 2003

GOLDRAT, ELIYAHU M., 1948 – A meta: um processo de melhoria contínua – São Paulo: Nobel, 2002.

HONG YUH CHING; Gestão de estoques na cadeia de logística integrada – supply chain . 3. Ed – São Paulo, Atlas 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, IDALBERTO; Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

KWASNICKA, EUNICE LACAVA; Teoria Geral da administração: Uma síntese – 3.ed.São Paulo. Atlas, 2010.

PROJETO INTEGRADOR I

EMENTA: Introdução ao conhecimento científico às metodologias aplicadas a problemas de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. Fundamentos de metodologia científica. 2ed ampliada. São Paulo: Makron Books. 2000.

FACHIN, O. Fundamentos de metodologia. São Paulo: SARAIVA, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia do Trabalho Científico. 6ed revista e ampliada. São Paulo: Atlas. 2001.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SALOMON, D.V. Como fazer uma monografia. São Paulo: MARTINS FONTES, 2004.

FURASTÉ P. A. Normas técnicas para o trabalho científico. Explicação das normas da ABNT. Porto Alegre: s.n. 2006

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

EMENTA: Rotinas Trabalhistas. Documentação básica para admissão. Noções de Arquivo conforme legislação vigente. Tipos de Demissões. Contrato de Trabalho. Folha de Pagamento e Encargos Sociais. Retenção de INSS sobre serviços prestados. Obrigações Acessórias. Rescisões. Contribuições ao INSS da empresa, do funcionário e autônomo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. São Paulo: Editora Futura, 2011.

MILKOVICH, George T. Administração de recursos humanos . São Paulo: Atlas.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de direito previdenciário. 17ª edição , revisada , ampliada e atualizada. Rio de Janeiro ; Impetus ; 2012

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOWER, Marvin. Talento para liderar. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DUTRA, Joel de Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. Atlas, 2004.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

EMENTA: Recursos Humanos como função estratégica: vantagem competitiva, captação e retenção de talentos. Fontes de recrutamento e seleção. Custo e benefício do recrutamento e seleção. Avaliação do recrutamento. Papel do selecionador. Técnicas de seleção. Relação do requisitante com a área de recrutamento e seleção. Momento da decisão. Acompanhamento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARVALHO, Antônio Vieira. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 2001.

CARVALHO, Leda Maria Vecchion. Recrutamento e seleção por competências. Rio Janeiro ; FGV

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento ,recrutamento e seleção de pessoas: Barueri; SP. ; Manole ; 1936

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 4ª. Edição. São Paulo: Futura, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DIREITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

EMENTA: Fundamentos do Direito do Trabalho. Relação de Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Previdência Social: Generalidade. Assistência e segurança na Previdência Social. Acidentes do Trabalho. Previdência Rural.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTR, 2011.

ANDRADE ,Everaldo Gaspar Lopes de. Princípios de direito do trabalho . ; Seus fundamentos Teórico – Filosóficos. São Paulo ; LTr ; 2008

KERTZMAN, Ivan. Curso Prático de Direito Previdenciário. 2013, 10ª ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador ; Jus Poivm

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MARTINS,Sergio Pinto. Comentários á CLT. São Paulo ; Atlas

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de direito previdenciário. 17ª edição , revisada , ampliada e atualizada. Rio de Janeiro ; Impetus ; 2012

BASILE,César Reinaldo Offa. Direito do Trabalho ; Teoria Geral a Segurança e Saúde. São Paulo ; Saraiva ; 2010

RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

EMENTA: Contratos Coletivos. Noções de Sindicalismo, Conflitos Sindicais. Negociações Trabalhistas e Sindicais. Ações Trabalhistas Coletivas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

HEMÍLIA, M.H. Departamento Pessoal: Relações Trabalhistas e Sindicais. São Paulo: Ciência Moderna, 2009

BASILE, César Reinaldo Offa. Direito do Trabalho ; Teoria Geral a Segurança e Saúde. São Paulo ; Saraiva ; 2010

BARBIERI, Maurício Lindenmeyer. Curso de direito processual trabalhista. São Paulo ; LTr ; 2009

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

KANAANE, R. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários á CLT. São Paulo ; Atlas

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

EMENTA: Motivação: Satisfação e Frustração no Trabalho; Percepção, Conflito e Competição; Solução de Problemas; Atitudes, Valores e Crenças; Comunicação; Liderança; Modelos Colaborativos e Trabalho em Equipe; Mudança Organizacional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FLEURY, Afonso. & FLEURY, Maria. Tereza Leme. Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil. 2. ed. SP: Atlas, 1997.

ROBBINS, S.P. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2005.

WOOD JR., T. (coord.). Mudança organizacional. São Paulo, Atlas, 1999.

DAVIS , Keith. Comportamento humano no trabalho 1^ae 2^a . ; Uma abordagem psicológica. São Paulo ; Cengage Learning ; 1992

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MOTTA, F.C.P. (Org.). Cultura organizacional e cultura brasileira. SP: Atlas, 1997.

KANAANE , Roberto. Comportamento humano nas organizações : ; O homem rumo ao século XXI. São Paulo ; Atlas ; 2009

GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

EMENTA: Higiene do trabalho. Saúde Ocupacional. Segurança do Trabalho. Avaliação do Programa de Higiene e Segurança do trabalho. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho. Programas de bem-estar dos funcionários. A percepção do ambiente de trabalho. PPP, LTCAT, PCMSO, PPRA e CIPA.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FERNANDES, Almeida Martins de Oliveira. Gestão de saúde, biossegurança e nutrição do trabalhador. Goiânia ; AB ; 2006

CARDELLA, Benedito. Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes ; Uma Abordagem Holística. São Paulo ; Atlas ; 1999

TAVARES, José da Cunha. Noções de prevenção e controle de perdas em segurança do trabalho São Paulo ; Senac ; 1996

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ATLAS, Manual de Legislação, Segurança e Medicina do Trabalho. Editora Atlas. 53ª Edição. São Paulo, 2003.

Rodrigues, Marcus Vinícius. Qualidade de Vida no Trabalho ; Evolução e Análise no Nível Gerencial. 2011, 13ªed. Petrópolis - R.J ; Vozes

PROJETO INTEGRADOR II

EMENTA: Elaboração de um projeto orientado pelo professor da disciplina e constituído dos itens introdução, objetivos, revisão bibliográfica e metodologia aplicada a problemas de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. Métodos de Pesquisa em Administração. 7a ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2003.

FURASTÉ P. A. Normas técnicas para o trabalho científico. Explicitação das normas da ABNT. Porto Alegre: s.n. 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia Científica. 3ed revista e ampliada. São Paulo: Atlas. 1991.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

KUHN, Thomas S. A Estrutura das Revoluções Científicas. 8a ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 2003.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. Fundamentos de metodologia científica. 2ed ampliada. São Paulo: Makron Books. 2000.

GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

EMENTA: Recompensas Organizacionais; Conceito de Remuneração; Administração de Salários; Avaliação e Classificação de Cargos; Descrição de Cargos; Pesquisa Salarial; Política Salarial; Plano de Cargos e Salários; Programas de Incentivos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

THOMAZ, Wood Jr.; Vicente Picarelli Filho. Remuneração Estratégica – a nova vantagem competitiva – 3ª. Ed.2004.

Dutra, Joel. Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2010.

PONTES ,Benedito Rodrigues . Administração de cargos e salários : ; Carreira e Remuneração. 15ª edição 3ª tiragem . 2012 ; LTr75

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

PASCHOAL,Luiz. Administração de cargos e salários . ; Manual Prático e Novas Metodologias. Rio de janeiro ; Qualitymark ; 2012

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GESTÃO DE BENEFÍCIOS

EMENTA: Conceitos e tipos de benefícios. Diferenças entre benefícios sociais e os benefícios espontâneos. Programas de benefícios. Benefícios flexíveis no setor de serviços. Principais benefícios oferecidos aos funcionários. Impacto dos Benefícios na produtividade e lucratividade. Benefícios e recompensas. Políticas de benefícios flexíveis. Implantação de um programa de benefícios

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14ª ed. revista atualizada e ampliada São Paulo. Saraiva

CHIAVENATO, Idalberto . Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro ; Elsevier ; 2010

MILKOVICH, G. e BOUDREAU, J.W . Administração de RH. São Paulo, Editora Atlas.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, Antônio Vieira. Administração de Recursos Humanos. São Paulo ; Cengage Learning ; 1998

DAVEL, Eduardo e VERGARA, Sylvia. (Organizadores) Gestão com Pessoas e Subjetividade. Editora Atlas. São Paulo,2012.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana à revolução digital – 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010

GESTÃO DE CARREIRAS

EMENTA: Concepções sobre estrutura, sistema de valorização e instrumentos de desenvolvimento de carreira. Conceitos e noções gerais sobre aspectos envolvidos no planejamento de carreira e instrumentos para avaliação tanto do lado das pessoas como das empresas. Mercado de trabalho. Expectativas. Diagnósticos e auto diagnóstico. Competências como diferencial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DUTRA de , Joel Souza . Gestão de carreiras na empresa contemporânea

DUTRA de, Joel Souza. Administração de Carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo; Atlas, 2012.

HUCZOK, Romeu. Remuneração ; Cargos e salários ou competências ?. Rio de Janeiro ; Qualitymark ; 2012

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BLASSIANO Moises ; COSTA Isabel de SáAffonso da . Gestão de carreiras – dilemas e perspectivas . São Paulo ; Atlas.

GASPARETTO, Luiz Eduardo Gonçalves. Consultoria Interna e Externa: Ênfase em Recursos Humanos.

EMPREENDEDORISMO

EMENTA: Conceitos de empreendedorismo. Características dos empreendedores. Importância dos empreendedores para o desenvolvimento. Intraempreendedorismo. Atividade empreendedora como opção de carreira, micro e pequenas empresas e formas associativas. Plano de negócios.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DOLABELA, Fernando. O segredo de Luisa. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

DORNELAS, José Carlos Assis. Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios. 4. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2012.

DRUCKER, Peter Ferdinand. Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): Prática e princípios. São Paulo: Pioneira, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BETHLEM, A. Gestão de negócios. Rio de Janeiro : Campus, 1999.

DOLABELA, Fernando. Oficina do Empreendedor ; A metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimentos em riqueza. Editora Sextante , 2008 .

MAXIMINIANO ,Antonio Cesar Amaru Maximiano.Teoria Geral da Administração , Da revolução urbana á revolução digital. 6º edição - Editora Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto.Gestão de Pessoas . - 3ª edição – Editora Campus.

MERCADO DE TRABALHO

EMENTA: Evolução da população economicamente ativa, do setor informal e da terceirização. As tendências do mercado de trabalho metropolitano, urbano e rural. Distribuição setorial da força de trabalho. Evolução do emprego e da renda do trabalhador. Flexibilização do mercado de trabalho e direitos trabalhistas. O sindicalismo brasileiro em perspectiva comparada.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

Wajnman, Simone; Machado, Ana Flávia. Mercado de Trabalho. Ed. UFMG.

OLIVEIRA ,Marco. O novo mercado de trabalho ; Guia para iniciantes e sobreviventes. Rio de Janeiro ; Senac ; 2012

Boog, G. G., & Boog, M. T. Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRAUDEL, Fernand. Civilização material, economia e capitalismo ; Século XV – XVI-II. São Paulo ; Editora WMF Martins Fontes ; 1985

PROJETO INTEGRADOR III

EMENTA: Elaboração de um projeto orientado pelo professor da disciplina e constituído dos itens introdução, objetivos, revisão bibliográfica e metodologia aplicada a problemas de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARROS, Aidil Jesus da Silveira. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo ; Pearson Prentice Hall ; 2007

FURASTÉ P. A. Normas técnicas para o trabalho científico. Explicação das normas da ABNT. Porto Alegre: s.n. 2012.

LAKATOS ,Eva Maria . Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo ; Atlas

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

COOPER, Donald R. Métodos de pesquisa em administração. Porto Alegre ; Bookman ; 2011

SALOMON, D.V. Como fazer uma monografia. São Paulo: MARTINS FONTES, 2004.

ANÁLISE GERENCIAL DE TOMADA DE DECISÃO

EMENTA: Análise crítica das contribuições das teorias administrativas. Estilos gerenciais. A estratégia empresarial e os recursos humanos: foco, processos, tarefas e dimensionamento de recursos humanos. A cultura e a formação dos mitos; processos de pensamento e o controle do fluxo gerador de idéias; a personalidade como dimensão criadora; a resolução criativa de problemas; a criatividade como habilidade contemporânea necessária. Emprego, empregabilidade e tecnologia. Homem X Máquina.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

SHIMIZU, Tamio. Decisão nas Organizações. São Paulo : Atlas, 3 ed, 2010

GOMES, Luiz Flávio Autran M. Teoria da Decisão – Coleção debates em administração. São Paulo : Cengage Learning Nacional, 2007

CHIAVENATO, Idalberto. Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas. Rio de Janeiro : Campus, 1998

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

Matos, Fancisco Gomes. Mudança e Decisão. Rio de Janeiro : Editora José Olympio, 1987.

TICHY, Noel M. Decisão! Como líderes vencedores fazem escolhas certas. Porto Alegre: Bookman/Grupo A, 2009.

AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS

EMENTA: Histórico da Auditoria. Auditoria interna e externa. Processos de monitoração de pessoas. O papel do Auditor. Consultoria e auditoria como instrumento de monitoramento dos RH.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANCO, Hilário; MAFRA, Ernesto. Auditoria contábil. 4 ed. Atual. São Paulo: Atlas, 2001.

GARCIA, Roni Genicola. Manual de rotinas trabalhistas: problemas, praticas na atuação diária 2.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de direito previdenciário. 17ª edição , revisada , ampliada e atualizada. Rio de Janeiro ; Impetus ; 2012

MARTINS, Sergio. Comentários a CLT. 10 ed. São Paulo:Atlas, 2006.

GARCIA;Roni Genilcolo. Manual de Rotinas trabalhistas . ; Problemas práticos na atuação diária . 6ª ed . São Paulo ; Atlas.

GESTÃO DE DESEMPENHO

EMENTA: Gestão do Desempenho Humano. Conceitos de desempenho. Modelos de avaliação integrada de desempenho. Indicadores de desempenho organizacionais. A Gestão de pessoas e a avaliação integrada de desempenho. Alinhamento entre gestão organizacional e desempenho humano. Impactos das práticas de RH no desempenho organizacional. Como construir um modelo de avaliação de desempenho de gestão de pessoas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto (2004). Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro, Editora Campus

MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. São Paulo : Saraiva, 2010

KARDEC, Kardec et all. Gestão Estratégica e Avaliação do Desempenho. Coleção Manutenção. Rio de Janeiro: Abraman

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

AGUZZOLI, Roberta López. Gestão de Pessoas. Categoria Acadêmica. Coleção Prêmio Ser Humano Oswaldo Checchia. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2008

TEIXEIRA, Gilnei Mourão. Gestão Estratégica de Pessoas. Rio de Janeiro : FGV, 2 ed, 2010.

GERENCIAMENTO DE CONFLITOS

EMENTA: O conflito na empresa. Formas de abordar conflitos. Negociação como instrumento de gestão de recursos humanos. Características de um bom gerente negociador. Ambientes de negociação - principais tipos e abordagens de negociação. Processo, planejamento e preparação. Estratégias e táticas de negociação. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho; Stress e Autocontrole; Sacrifício no Trabalho

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARVALHAL, Eugenio do. Negociação e Administração de Conflitos. Série gerenciamento de Projetos. Rio de Janeiro : FGV. 3ed, 2012

BETHLEM, Agrícola de Souza. Gestão de negócios: uma abordagem brasileira. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1999.

FIORELLI, José Osmir. Mediação e Solução de Conflitos: Teoria e Prática. São Paulo : Atlas, 2 ed, 2008

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MUSZKAT, Malvina Ester. Guia Prático de Mediação de Conflitos. Summus, 2 ed, 2008.

MAMEDE, Gladston & MAMEDE, Eduarda Cotta. Empresas Familiares. Administração, Sucessão e Prevenção de conflitos entre sócios. São Paulo : Atlas, 1 ed, 2012.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

EMENTA: Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos no contexto das organizações. Treinamento e melhoria do desempenho. Capital humano e capital intelectual das organizações. Organizações que aprendem. Planejamento do processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) nas organizações. Efetividade dos programas de treinamento: indicadores de desempenho. T&D e retorno do investimento. Universidades corporativas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos: como incrementar talentos na empresa. 7ed. São Paulo: Atlas, 2009.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades. São Paulo: Editora Gente, 2004.

BOOG, Gustavo G. Manual de treinamento e Desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SENGE, Peter. A quinta disciplina – 25ª. Ed. São Paulo: BestSeller, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009

PROJETO INTEGRADOR IV

EMENTA: Elaboração de um projeto orientado pelo professor da disciplina e constituído dos itens introdução, objetivos, revisão bibliográfica e metodologia aplicada a problemas de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FURASTÉ P. A. Normas técnicas para o trabalho científico. Explicitação das normas da ABNT. Porto Alegre: s.n. 2012.

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico São Paulo ; Atlas ; 2010

COOPER, Donald R.. Métodos de Pesquisa em Administração. 7a ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2001.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIAS, Donaldo de Souza ; SILVA, Mônica Ferreira. Como Escrever uma monografia: Manual de Elaboração com Exemplos e exercícios Editora: Atlas, 2010.

BASTOS, L. R.; PAIXÃO, L.; FERNANDES, L. M.; DELUIZ, N. Manual para elaboração de projetos e relatórios de pesquisa, teses, dissertações e monografias anexos ilustrativos e glossários de termos técnicos. Rio de Janeiro. LTC Editora, 40 Ed., 2012. 96 p.

DISCIPLINA OPTATIVA – LIBRAS

Lingua Brasileira de Sinais

Ementa

Estuda os conceitos, classificação e causas de surdez. Aborda a surdez enquanto identidade e cultura. Estuda ainda o módulo básico da língua de sinais enquanto a língua natural dos surdos, a gramática e as especificidades desta língua de forma que os futuros graduados consigam estabelecer comunicação básica com os surdos em sala de aula.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ALMEIDA, Elizabeth Crepaldi Atividades ilustradas em sinais de libras Rio de Janeiro ; Revinter ; 2004

SEGALA, Sueli Ramalho. ABC em libras. São Paulo ; Panda Books ; 1964

CAPOVILLA; Fernando César ; Enciclopédia da Língua de sinais Brasileira , O mundo do surdo em Libras ; volume 8 , Palavras de função gramatical ; São Paulo , 2008 .

Elizabeth Crepaldi de Almeida ; Patrícia Moreira Duarte ; Sinais da Libra.

BIBLIOTECA COMPLEMENTAR:

ROCHA, Andreia Chagas. Libras ; Sinais que despertam. Belo Horizonte ; 2006

QUADROS, Ronice Mullir de Lodenir Becker Karnopp Língua de Sinais Brasileira

FERREIRA, Lucinda . Por uma gramática de Línguas de sinais , Rio de Janeiro Tempo Brasileiro , 2010 .