



PROJETO POLÍTICO-PEDAGÓGICO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
1.1 DA MANTENEDORA	3
1.2 PROPOSTA DA INSTITUIÇÃO.....	3
2. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA.....	4
2.1 MISSÃO	4
2.2 CONCEPÇÃO	5
2.3 VISÃO	5
2.4 PRINCÍPIOS E VALORES	6
2.5 VOCAÇÃO	6
3. OBJETIVOS DO CURSO	7
3.1 GERAL	7
3.2 ESPECÍFICOS.....	7
4. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO	8
4.1 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO EGRESSO	9
5. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	9
5.1 METODOLOGIA DE ENSINO E CONCEPÇÃO DO CURSO	10
6. MATRIZ CURRICULAR	13
7. CONTEÚDO E BIBLIOGRAFIA DAS DISCIPLINAS.....	14
8. INTERDISCIPLINARIDADE	14
9. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE	14
10. PROJETO INTEGRADOR	15
11. FORMAS DE AVALIAÇÃO DO ENSINO/APRENDIZAGEM.....	16
11.1 COERÊNCIA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO.....	18
11.2 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM.....	19
12. SISTEMA DE AUTO-AVALIAÇÃO DO CURSO	20
13. ORGANIZAÇÃO ACADÊMICO-ADMINISTRATIVA.....	21
13.1 ORGANIZAÇÃO DO CONTROLE ACADÊMICO	21
13.2 PESSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO	22
14. ATENÇÃO AOS DISCENTES.....	22
14.1 PÓS-GRADUAÇÃO	22
14.2 APOIO À PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS.....	23
14.3 APOIO PEDAGÓGICO	23
14.4 ACOMPANHAMENTO PSICOPEDAGÓGICO	23
14.5 MECANISMOS DE NIVELAMENTO	23
15. ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS.....	24
16. CORPO DOCENTE	26
17. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	29
ANEXO - CONTEÚDO E BIBLIOGRAFIA DAS DISCIPLINAS.....	31

1. INTRODUÇÃO

1.1 DA MANTENEDORA

Unidade Metropolitana de Ensino Superior e Técnico Ltda

CNPJ: 10.684.196/0001-34

End.: Avenida Presidente Kennedy n^o: 4.000

Bairro: Centro **Cidade:** Praia Grande **CEP:** 11703-200 **UF:** SP

Diretor Geral

Nome: Braz Bello Junior

E-mail: bbello@uol.com.br

1.2 PROPOSTA DA INSTITUIÇÃO

A sociedade contemporânea vive momentos de intensas transformações decorrentes da necessidade de se compatibilizar, otimizar, adequar ou mesmo transmutar valores que a ela não se convergem, visto que, no século XXI cada vez mais a valorização do Capital Intelectual está em voga.

Não se pode negar que a Universidade é o meio pelo qual se materializa o produto do saber, que doravante será chamado de Capital Intelectual. As Instituições de Ensino Superior, de Extensão e de Pesquisa deverão se desenvolver a ponto de, não só garantirem a sua inserção no mundo globalizado, mas para exercer, com primor inigualável, aquilo que se pode definir como função sustentadora dos aspectos básicos para garantir o direito a uma vida digna a todo e qualquer Homem.

A demanda cada vez maior por novas vagas nas universidades e a falta de recursos governamentais para criação e ampliação de vagas no setor público vêm sendo um grande desafio e têm encontrado na instalação de universidades privadas a garantia do comprimento do direito ao acesso ao ensino superior a todo cidadão, em especial, o brasileiro que assim desejar.

Discutir as causas do crescimento de demanda pelos cursos de graduação e as maneiras para suprir tal demanda sem a "massificação do ensino" é indispensável. Superar a concepção de ensinar por ensinar é também necessário. Atender a demanda por vagas nas universidades, de forma consciente, facilitará a formação de uma sociedade crítico-reflexiva e, jamais, simplesmente, portadora de diplomas e certificados que não garantem ao indivíduo postura ética e comprometimento moral com o próximo.

Dado às transformações sofridas pela universidade, no que concerne aos seus objetivos e finalidade, e por estar o conhecimento disseminado em todos os segmentos

sociais, representado nas mais diversas formas e propagado por intermédio dos meios de comunicação de massa, é preciso pensar e repensar, com bastante moderação.

A missão institucional de uma universidade; a maneira de se buscar formas de assegurar um ensino de qualidade que contemple a diversidade cultural e de conhecimento daqueles a que ela se destina, simultaneamente, ao atendimento da oferta e procura pelos cursos superiores.

Preocupadas em formar profissionais com competências e habilidades para atuarem nas mais diversas áreas e ainda capazes de exercerem sua própria cidadania, a Unidade Metropolitana de Ensino Superior e Técnico Ltda, por intermédio de sua Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) propõem, no presente projeto, uma ampla discussão acerca da postura e do perfil que deverá sustentar doravante. Todos os seus esforços estarão voltados para a análise de fatores que ela considera imprescindíveis na realização do seu trabalho, ou seja, na formação de cidadãos críticos que, ao atuarem no mercado de trabalho local ou em outro, estarão se portando de maneira coerente e consciente.

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS)– como uma instituição preocupada com a construção de novos conhecimentos e de profissionais éticos e tecnicamente capacitados, pretende adotar uma prática pedagógica que parta da realidade econômica, social e cultural do aluno (senso-comum) incluindo-o no universo catedrático, para que possa refletir a sua prática e por meio da comparação crítico-reflexiva, adquirir o conhecimento elaborado sistematicamente (o conhecimento científico).

Em face do exposto, pretende a Instituição, com este projeto, inserir-se no conjunto das grandes instituições do Brasil e do Mundo que trabalham em prol do crescimento do Homem na sua totalidade pessoal, espiritual e profissional.

2. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

2.1 MISSÃO

A **Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS)** estabelece como missão constituir-se como um centro avançado de estudos e ações transdisciplinares, fundamentado na produção, armazenamento e transmissão do conhecimento, formando profissionais a partir do aprimoramento de talentos, seres humanos dotados de visão abrangente e crítica da sociedade e do mundo, para o exercício consciente da cidadania e das profissões, buscando a excelência em todo e qualquer desempenho que forem chamados a exercer, conjugando, sempre que necessário e possível, as competências teórica e prática, por meio de instrumentos científicos, filosóficos e tecnológicos, em suas áreas eleitas de atuação.

A partir de uma proposta pedagógica inovadora, visa prover a cidade de Praia Grande e região de um centro de excelência no ensino das Ciências Tecnológicas, destinado a formar profissionais capacitados para atuar na comunidade de forma a promover o desenvolvimento socioeconômico de forma sustentável e com justiça social.

2.2 CONCEPÇÃO

A organização curricular do curso de **Gestão de Recursos Humanos** da **Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS)** privilegia a interdisciplinaridade, representada por um processo coletivo de produção articulada do saber, que busca compreender e transformar a realidade, entendida esta como totalidade concreta (homem e mundo em movimento de autocriação).

A postura interdisciplinar no ensino não pode prescindir do conflito entre posições opostas. A principal regra deste debate é o respeito à divergência e o seu objetivo é a superação das dificuldades ou contradições que se verificam tanto na prática docente quanto na produção de conhecimentos. A disposição em assumir uma postura interdisciplinar, que é coletiva e histórica, no dia-a-dia da atividade docente implica em aceitar o debate, a divergência e o conflito. O único resultado que, de antemão, se pode esperar é a constatação que o êxito, tanto na produção quanto na difusão de conhecimentos, está na diferença e não na semelhança, na dúvida e não na certeza.

Deste modo, o curso busca a formação de administradores capacitados para atuar num mundo em constante mudança. Profissionais que estejam preparados para atuar sejam no setor público ou no privado, na sociedade em quase todos os segmentos, com uma crescente demanda por serviços administrativos e que tenham consciência que fazem parte de uma realidade social contraditória, agindo na intermediação das demandas dos diferentes setores sociais, de forma reflexiva sobre as condições políticas e contribuindo, assim, para a construção de um país melhor e afinado com os diversos interesses existentes numa sociedade pluralista.

2.3 VISÃO

Configurar-se como um centro de referência de Ensino Superior das Ciências Tecnológicas na Região, no Estado de São Paulo, na formação do Tecnólogo, desenvolvendo a habilidade e a competência para que este ofereça soluções inovadoras e empreendedoras frente aos desafios do mundo contemporâneo, estimulando o desenvolvimento científico, tecnológico e o exercício da cidadania.

2.4 PRINCÍPIOS E VALORES

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) vislumbra o aprofundamento da proposta educativa, a transformação via inclusão social e a satisfação plena de seus colaboradores e parceiros internos e externos. Preconiza ainda a formação do senso crítico entendendo que é preciso saber distinguir entre o que a sociedade apresenta e os valores humanos assumidos enquanto Instituição de Ensino Superior (IES).

2.5 VOCAÇÃO

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FACULDADE DE TECNOLOGIA PORTO SUL (FAPS) foi pensado a partir da sua missão, visão, princípios, valores e inserção regional que constituem a vocação do mesmo, de que a mudança provocada pelos avanços tecnológicos e pelo cenário globalizado é a grande certeza. As organizações – os seus talentos humanos – necessitam estar preparadas para trabalharem com mudanças a cada momento. Entende-se que a economia não é só global, mas, também, instantânea e que não se trata de inovações de produtos ou serviços, mas de inovação estratégica, ou seja, a capacidade de mudar profundamente os modelos e paradigmas atuais, para criar novas formas de servir os clientes e a sociedade, criando riquezas para todos.

Outra característica é a sociedade da informação que está ingressando, a passos largos, no que pode ser chamado de era da economia do conhecimento. Muita riqueza está e será criada; muita riqueza está e será destruída. A inovação estratégica envolve três aspectos básicos: o desafio às ortodoxias, a descontinuidade e competências-chave. O desafio às ortodoxias compreende ações revolucionárias, que possam quebrar tabus e abrir novos caminhos. As ações relativas à descontinuidade devem conduzir a estratégias a serem operacionalizadas em um futuro que se pode fazer acontecer; nada irreal ou falso, mas com os pés no chão. As competências-chave dizem respeito ao profundo autoconhecimento das potencialidades das organizações; quais os conhecimentos que têm e para onde podem esses conhecimentos conduzir.

Trata-se de profissional com capacidade de liderança baseada em princípios, que constrói confiança, gera adesões e responsabilidades. É para esse tipo de profissional que foi projetado este curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – comprometido com o hoje e o amanhã, tendo o passado como fonte de análise para evitar-se a repetição de erros.

3. OBJETIVOS DO CURSO

3.1 GERAL

O Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos tem como objetivo formar um profissional que atue 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 processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

3.2 ESPECÍFICOS

- ✓ Desenvolver a visão orgânica do conhecimento, afinada com as mutações que estão acontecendo a cada dia;
- ✓ Conhecer os Sistemas de Gestão de Recursos Humanos, as Teorias Administrativas e os novos modelos de gestão;
- ✓ Conhecer as principais técnicas e ferramentas de provisão, capacitação e desenvolvimento, avaliação e remuneração de pessoas dentro das organizações;
- ✓ Conhecer profundamente e relacionar o conteúdo das disciplinas;
- ✓ Desenvolver uma visão sistêmica, holística e estratégica das organizações e da gestão de pessoas;
- ✓ Perseguir esta visão, por meio do tratamento dos conteúdos com as situações de aprendizagem, de modo a destacar as múltiplas interações entre as disciplinas do currículo;
- ✓ Estar aberto e sensível para identificar as relações existentes entre conteúdos do curso e situações de aprendizagem com o contexto social e pessoal, de modo a estabelecer a relação ativa entre aluno e objeto do conhecimento, desenvolvendo a capacidade de relacionar o aprendido com o observado, a teoria e suas conseqüências e aplicações práticas;
- ✓ Possibilitar o reconhecimento e aceitação de que o conhecimento é uma construção coletiva e que a aprendizagem mobiliza afetos, emoções e relações com seus pares, além das cognições e habilidades intelectuais;
- ✓ Promover a formação de profissionais gestores que contribuam para o desenvolvimento de conteúdos de formação humana;

- ✓ Proporcionar um ambiente de desenvolvimento da ética e de aptidões e habilidades indispensáveis ao exercício de qualquer atividade no campo da Gestão;
- ✓ Formar profissionais preparados para procedimentos conceituais, sendo habilidosos negociadores e executores, críticos e pró-ativos;
- ✓ Formar profissionais preparados para ingressar no mercado de trabalho apto a conviverem com novos paradigmas e mudanças permanentes no ambiente socioeconômico e empresarial;
- ✓ Resgatar princípios éticos e morais que promovam a melhoria do profissional e do cidadão.

4. PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO

A FAPS atenta a realidade local, busca formar profissionais, tendo em vista as peculiaridades regionais, o mercado de trabalho, as mudanças socioeconômicas e tecnológicas e a legislação que disciplina a formação de profissionais em Gestão de Recursos Humanos. Ao tratar do perfil do profissional a ser formado, a instituição procurou caracterizar as facetas do problema, a fim de dar alguma completude à proposta delineada. Sendo assim, a definição do perfil se deu após análise dos aspectos técnicos, de consciência, éticos, filosóficos, instrumentais, psicológicos, de formação multidisciplinar e políticos.

É evidente que um profissional de qualquer área deve conhecer bem as técnicas de seu saber. Mas as técnicas se transformam, se abrem para novas dimensões, a partir das mudanças e demandas da sociedade e das rotações de paradigmas que vão sendo procedidas na história. A técnica não se confunde com dogma: ela é, por sua essência, mutável.

O Curso de Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAPS busca como perfil desejado do formando que o mesmo possua capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observados níveis graduais do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do Tecnólogo.

No que se refere à competência, cabe ao egresso da FAPS avaliar os objetivos dos negócios, estabelecer estratégias, políticas, programas e metodologias de trabalho, utilizando os recursos disponíveis, quais sejam: humanos, financeiros, tecnológicos, informacionais, energéticos ou materiais. Cabendo ao mesmo, a avaliação dos resultados e desempenho, bem como a conquista dos mesmos.

4.1 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO EGRESSO

O Curso de Graduação em Tecnologia - Gestão de Recursos Humanos da FAPS deve possibilitar a formação profissional que revele as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de Recursos Humanos, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão na gestão de pessoas;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - desenvolver habilidades e competências no uso de instrumentos e ferramentas para recrutamento e seleção, treinamento e capacitação, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios de pessoal;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da gestão de pessoas, compreendendo sua posição e função na estrutura organizacional sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em Gestão de Pessoas; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em Gestão de Recursos Humanos.

5. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

A organização curricular proposta para o curso em questão é resultado da reflexão sobre a missão, concepção, objetivos e perfil desejado do egresso estabelecido para o curso. Por outro lado, a multiplicidade de funções desempenhadas pelo tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos justifica a oferta de um leque maior de opções ao

estudante, no que se refere à sua formação, para que ele, já na graduação, possa, simultaneamente a uma formação de caráter geral, investir na carreira para a qual se

5.1 METODOLOGIA DE ENSINO E CONCEPÇÃO DO CURSO

O processo de ensino-aprendizagem, dinâmico por si mesmo, permite a utilização de métodos variados de ensino, seja na modalidade individualizada, coletiva ou em grupo. No curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) há oportunidade para o ensino individualizado, que atende as condições pessoais do aluno, valorizando suas aptidões e motivações. Há, ainda, possibilidade de atuação coletiva dos alunos no processo de ensino aprendizagem, seja através da realização de trabalhos em grupo, seja pela formação de grupos de estudo ou grupos de pesquisa ou, ainda, por meio dos trabalhos em equipe e nos projetos desenvolvidos nas atividades de extensão.

Além disso, as atividades desenvolvidas de forma coletiva dão ênfase à integração dos alunos, que devem interagir em pequenos grupos, seja nas dinâmicas das discussões e dos debates travados em sala de aula ou nas atividades extraclasse. Trata-se, portanto, de uma metodologia de ensino dinâmica, articulada às diversas necessidades do aluno e que atende tanto a sua necessidade de elaboração individual de conhecimento, quanto à necessidade social de realizar trabalhos e atividades de forma coletiva.

Esse método misto, cuja dinâmica visa abarcar formas variadas de ensinar, aprender e agir, busca proporcionar ao aluno a vivência de diversas situações que terá de enfrentar ao longo de sua vida, onde, em determinadas situações, terá que agir sozinho, e em outras, deverá agir articulado com outras pessoas ou grupos. Essa metodologia plural se justifica pela própria pedagogia que orienta este projeto, que é de formação do cidadão participativo, comprometido com as questões sociais de seu tempo, que seja capaz de refletir sobre a sua realidade e agir sobre ela.

A crítica e a reflexão permanente permeiam as atividades docente e discente num compromisso conjunto entre professores, instituição e alunos. A sala de aula, por seu turno, não deve ser o lugar onde se transmite conhecimento, onde se profere a "aula conferência", mas o espaço para o debate, o diálogo, a reflexão e para a própria construção do conhecimento.

O professor, por sua vez, não deve ter a postura de sábio, detentor do poder e do conhecimento cristalizado, hermético, alienado de sua realidade social e da realidade de seus alunos. A metodologia desenvolvida é aquela que respeita o aluno em sua dimensão holística, como ser dotado de inteligência, emoção e vontade. Partindo do princípio de que métodos e técnicas são apenas meios e não fins em si mesmos, o papel do professor é decisivo na busca de formas de ensino que sejam adequadas aos seus alunos e ao conteúdo a ser trabalhado, conforme as diretrizes curriculares propostas.

Salienta-se que não se faz aqui diferenciação substancial entre método e técnica, utilizando-se ambos com o mesmo sentido de meio pelo qual se deverão buscar maiores eficiência e eficácia na relação ensino/aprendizagem. Entre uma ampla gama de técnicas utilizadas no processo de ensino, enumeram-se algumas pela possibilidade pedagógica que oferecem. Cabe esclarecer, contudo, que elas não inviabilizam a utilização de outros métodos, uma vez que a dinâmica de ensino deve envolver uma metodologia diversificada e plural.

a) método expositivo – consiste na apresentação oral e temas logicamente estruturados. A mensagem não deve ser dogmática, mas aberta, permitindo a contestação, a discussão e a participação dos alunos;

b) exposição oral/estudo dirigido – esta técnica consiste na exposição oral articulada ao estudo dirigido, em que o professor expõe um tema, indica as fontes de estudo e, em seguida, questões a serem estudadas e discutidas pela classe;

c) método da arguição – o aluno deve estudar por conta própria conteúdos previamente orientados pelo professor e a verificação da aprendizagem é feita oralmente. A utilização deste método já é uma oportunidade do aluno ir se familiarizando com a arguição que possivelmente enfrentará no futuro;

d) método da dupla arguição – consiste na apresentação de um tema pelo professor aos alunos com indicação das fontes e dos textos a serem estudados. Os alunos podem efetuar o estudo em grupo ou individualmente. Após o estudo, os alunos passam a arguir o professor, visando esclarecer dúvidas, e o professor, por sua vez, na aula seguinte, faz a arguição da classe, baseado nos textos ou conteúdo previamente marcado;

e) método da arguição com monitores – este método envolve a participação de monitores, como um estímulo aos que pretendem seguir a carreira docente. O método prevê o aproveitamento de alunos como auxiliares do professor, no processo de arguição, o que permite um nível maior de aproveitamento, visto que todos os alunos serão arguidos sobre todo o assunto estudado;

f) método da leitura – consiste em indicar textos de estudo sobre um determinado tema. Uma vez estudados os textos, os alunos passam por uma verificação da aprendizagem, por meio de uma prova escrita, cujos resultados fornecem material para se promover uma discussão;

g) método de leitura dirigida – este método é utilizado para se estudar determinada unidade, por meio de indicação de textos selecionados para este fim. Esta leitura é dirigida tanto para aprofundamento e ampliação da aprendizagem, como para melhor apreensão da unidade em foco;

h) técnica de problemas – consiste em propor situações-problema aos alunos, para que eles possam solucioná-los. Esta técnica é rica por envolver a necessidade de estudo e revisão de conteúdos não devidamente assimilados, tanto quanto exige que o aluno pesquise o tema e exercite a reflexão para solucionar os problemas propostos. Esta técnica pode ser desenvolvida por modalidades diversas, seja pela solução individual de problemas, seja pela solução coletiva, com a classe funcionando em um só grupo ou com a classe dividida em vários grupos. Os professores podem propor reuniões com os alunos, nas quais são apresentados e discutidos os casos mais complexos ou menos comuns de cada área, para que se busque de forma coletiva a solução adequada;

i) técnica de projetos – esta técnica visa levar o aluno a projetar algo concreto e executá-lo. É uma atividade que se desenvolve em uma situação concreta, real e que busca soluções práticas. Por levar o aluno a passar por uma situação de vivência e experiência, e por estimular a iniciativa, a autoconfiança e o senso de responsabilidade, Esta técnica se apresenta como uma boa oportunidade para o aluno desenvolver projetos de pesquisa em temas de seu interesse, ou elaborar projetos que visem implementar atividades de extensão sob orientação do professor;

j) técnica de casos – consiste em se propor uma situação real que já tenha sido solucionada, para exame e apreciação pelos alunos. É de certa forma uma variante da técnica de problemas, porém com situações reais e que já tiveram solução;

l) técnica de pesquisa – a pesquisa, de certo modo, está presente em todos os métodos apresentados. Aqui, contudo, ela é a atividade predominante. Ela pode ser bibliográfica, dando ênfase à consulta de livros e revistas que possam contribuir para a devida explicação e compreensão do tema em foco. Pode ser, ainda, de campo, em que o aluno vai buscar dados não em livros, mas junto à comunidade por meio de entrevistas e questionários.

6. MATRIZ CURRICULAR

MATRIZ CURRICULAR			
CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS			
1º Módulo	C/H	2º Módulo	C/H
Comunicação Empresarial I	40	Comunicação Empresarial II	40
Organização do Trabalho	40	Comportamento Organizacional	80
Criatividade e Inovação	40	Recrutamento e Seleção	80
Contabilidade Aplicada	80	Estatística Aplicada	40
Administração Geral	80	Direito Empresarial	40
Matemática aplicada	40	Legislação Previdenciária	40
Introdução à Gestão de Recursos Humanos	80	Gestão de Equipes	40
		Projeto Integrador I	40
Total	400	Total	400
3º Módulo	C/H	4º Módulo	C/H
Optativa I	40	Optativa II	40
Liderança e Empreendedorismo	40	Processos e Rotinas Trabalhistas	80
Legislação Trabalhista	80	Segurança do Trabalho	40
Treinamento e Desenvolvimento	80	Técnicas de Negociação	40
Gestão de Benefícios, Cargos e Salários	80	Qualidade de Vida no Trabalho	40
Ética e Responsabilidade Social	40	Planejamento de Recursos Humanos	40
Projeto Integrador II	40	Sistemas de Avaliação e Desempenho	80
		Projeto Integrador III	40
Total	400	Total	400
OPTATIVAS			
Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS)	40		
Consultoria e Mercado de Trabalho	40		
Gestão de Projetos	40		
Fundamentos da Gestão Financeira	40		

RESUMO DA MATRIZ CURRICULAR E DIMENSIONAMENTO DA CARGA HORÁRIA

RESUMO DA MATRIZ CURRICULAR		
Campos de Formação	C/H	%
I. Disciplinas da Matriz Curricular	1.600	88,88
SUBTOTAL 1	1.600	88,89
II. Estágio Supervisionado	120	6,67
III. Atividades Complementares	80	4,44
SUBTOTAL 2	200	11,11
TOTAL GERAL DO CURSO	1.800	100

7. CONTEÚDO E BIBLIOGRAFIA DAS DISCIPLINAS

Anexo ao final do texto.

8. INTERDISCIPLINARIDADE

Entre os princípios pedagógicos que estruturam as áreas de conhecimento destaca-se como eixo articulador, a **interdisciplinaridade**. Para observância da interdisciplinaridade é preciso entender que as disciplinas resultam de recortes e seleções, historicamente constituídos.

A forma de inserção e abordagem das disciplinas num currículo escolar é em si mesma indicadora de uma opção pedagógica de propiciar ao aluno a construção de um conhecimento fragmentário ou orgânico e significativo, quanto à compreensão dos fenômenos naturais, sociais e culturais.

É importante deixar claro que a prática docente, ao adotar a interdisciplinaridade como metodologia no desenvolvimento do currículo escolar, não significa o abandono das disciplinas nem supõe para o professor uma "pluri-especialização" bem difícil de imaginar, com o risco do sincretismo e da superficialidade. Para maior consciência da realidade, para que os fenômenos complexos sejam observados, vistos, entendidos e descritos torna-se cada vez mais importante a confrontação de olhares plurais na observação da situação de aprendizagem. Daí a necessidade de um trabalho de equipe realmente pluridisciplinar e que impossibilite a fragmentação do conhecimento. O projeto pedagógico em seus conteúdos programáticos busca a interdisciplinaridade e a instituição coloca a disposição dos professores e coordenadores o coordenador pedagógico, que possui como objetivo principal o eixo articulador do curso e suas nuances.

9. NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE

O Núcleo Docente Estruturante (NDE) é um conjunto de professores, de elevada formação e titulação, contratados em tempo integral e parcial, que respondem mais diretamente pela criação, implantação e consolidação do Projeto Pedagógico do Curso. Dessa forma, o Núcleo é o órgão consultivo responsável pela concepção do Projeto Pedagógico do Curso e tem, por finalidade, a atualização, revitalização do mesmo. As atribuições do Núcleo Docente Estruturante consistem em:

- ✓ Estabelecer o perfil profissional do egresso do curso;
- ✓ Atualizar periodicamente o projeto pedagógico do curso;
- ✓ Conduzir os trabalhos de reestruturação curricular, para aprovação no Colegiado de Curso, sempre que necessário;

- ✓ Supervisionar as formas de avaliação e acompanhamento do curso definidas pelo Colegiado;
- ✓ Analisar e avaliar os Planos de Ensino dos componentes curriculares;
- ✓ Promover a integração horizontal e vertical do curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo projeto pedagógico;
- ✓ Acompanhar as atividades do corpo docente, recomendando ao Colegiado de Curso a indicação ou substituição de docentes, quando necessário.

10. PROJETO INTEGRADOR

A prática pedagógica dos Cursos Superiores de Graduação Tecnológica busca o desenvolvimento de competências e a capacidade de integração destas competências, portanto, a avaliação dos conteúdos a partir das disciplinas será agregada a avaliação dos projetos integradores. Os projetos integradores têm significância idêntica aos resultados das demais disciplinas, inclusive para a obtenção da certificação de qualificação profissional, o que promove o desenvolvimento das competências e integração dos conhecimentos. A prática pedagógica destes cursos prevê que as avaliações dos projetos integradores sejam realizadas por professores especializados nas diversas áreas do conhecimento, relacionados aos respectivos cursos e também em bancas avaliadoras multidisciplinares.

Os projetos integradores possibilitam a visão crítica e integrada dos conhecimentos, buscando a constante inovação, criatividade, adaptação e identificação de oportunidades e alternativas na gestão das organizações. O modelo de integração de conhecimentos permite o desenvolvimento de competências a partir da aprendizagem pessoal e não somente o ensino unilateral. Os projetos integradores procuram estabelecer a ambientação da aprendizagem, estimulando a resolução de problemas organizacionais, capacitando e ampliando as alternativas para gestão e melhoria das práticas organizacionais. O escopo dos projetos integradores é definido para o segundo, terceiro e quarto módulos dos cursos, de modo que o aluno possa aplicar num mesmo trabalho, saberes adquiridos, dentro e fora do ambiente escolar. O escopo é criado em forma de desafio ao aluno, procurando desenvolver a visão crítica e sistêmica de processos, a criatividade, a busca de novas alternativas, o empreendedorismo e a capacidade de interpretar o mercado e identificar oportunidades, a gestão, o planejamento, além das condições para o autoconhecimento e avaliação.

Os projetos permitem o acompanhamento do desenvolvimento das competências apresentadas ao longo dos módulos, aproximando alunos e professores na construção do conhecimento e prática organizacional.

O Parecer CNE/CES nº. 436/2001, que trata de Cursos Superiores de Tecnologia – Formação de Tecnólogos, para a concessão de diploma poderia ser opcional a apresentação de trabalho de conclusão de curso, podendo ser desenvolvido sob a forma de Monografia, Projeto, Análise de Casos, Performance, Produção Artística, Desenvolvimento de Instrumentos, Equipamentos, Protótipos, entre outros, de acordo com a natureza da área profissional e os fins do curso, portanto, para os Cursos Superiores de Tecnologia, da FAPS definiu-se a elaboração dos Projetos Integradores.

Os Projetos Integradores têm por objetivo integrar os conhecimentos nas áreas específicas dos cursos e a prática organizacional, promovendo o desenvolvimento de competências, ou seja, a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico. O estreitamento do relacionamento entre o ambiente profissional e os alunos dos cursos tecnológicos, será efetivamente realizado através destes projetos, ou seja, as experiências providas por estas atividades facilitarão a articulação das competências desenvolvidas ao longo do curso com o mercado de trabalho. Os projetos integradores reforçam esta prática pedagógica, os objetivos gerais destes projetos, são:

- ✓ Ambientação com o mercado de trabalho;
- ✓ Legitimação dos conceitos face às práticas organizacionais;
- ✓ Oportunizar reflexão sobre as competências em desenvolvimento;
- ✓ Desenvolver habilidades de pesquisa e interpretação de dados e informações;
- ✓ Despertar o senso prático e o interesse pela pesquisa no exercício profissional;
- ✓ Promover integração e cooperação tecnológica entre a universidade e o mercado de trabalho;
- ✓ Incentivar a criatividade e os talentos pessoais e profissionais;
- ✓ Identificar oportunidades de negócios e novas alternativas para a gestão empresarial;
- ✓ Interação com os conhecimentos acadêmicos e a aplicação no trabalho.

11. FORMAS DE AVALIAÇÃO DO ENSINO/APRENDIZAGEM

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) assume a posição teórica segundo a qual a avaliação é uma operação descritiva e informativa nos meios que emprega, formativa na intenção que lhe preside e independente face à classificação, em âmbito mais vasto e conteúdo mais rico, demonstrando assim que a avaliação constitui uma operação indispensável em qualquer sistema escolar. Haverá sempre, no processo de ensino-aprendizagem, um caminho a seguir entre um ponto de partida e um ponto de chegada.

Naturalmente é necessário verificar se o aluno está caminhando em direção à meta, se alguns pararam por não saber o caminho ou por terem enveredado por um desvio errado. É essa informação, sobre o progresso de grupos e de cada um dos seus membros, que a avaliação tenta recolher e que é necessária a professores e alunos.

A avaliação é um procedimento que descreve quais conhecimentos, atitudes ou aptidões os alunos adquiriram, ou seja, que objetivos do ensino já atingiram num determinado ponto do percurso e que dificuldades apresentam em relação a outros. Esta informação é necessária ao professor para procurar meios e estratégias que possam ajudar os alunos a resolverem essas dificuldades e é necessária aos alunos para se aperceberem delas (não podem os alunos identificar claramente as suas próprias dificuldades num campo que desconhecem) e tentarem ultrapassá-las com a ajuda do professor e com o próprio esforço. Por isso, a avaliação tem uma intenção formativa.

A avaliação proporciona também o apoio a um processo, contribuindo para a obtenção de produtos ou resultados de aprendizagem. A avaliação aqui apresentada enquadra-se em três grandes categorias: avaliação diagnóstica, formativa e somativa. Um sistema de avaliação, como qualquer outro sistema, se assenta em determinados pressupostos que, por um lado, o justificam e, por outro, o tornam exequível. No contexto de ensino-aprendizagem, não tem sentido falar de avaliação de resultados se não se assumir um planeamento de todo o processo. Por intermédio dessa operação de planeamento, identifica-se o que se pretende atingir (os objetivos de aprendizagem), concebe-se o processo de chegar até lá (os métodos, meios e materiais) e, finalmente, a maneira de saber se conseguiu, ou não, o pretendido (tipos e instrumentos de avaliação).

Neste contexto, a definição de objetivos adquire uma grande importância na avaliação. Assim, além de formular objetivos, convém que o professor os classifique, isto é, que decida em que domínio de comportamento humano se inscrevem e em que nível de atuação se situam. É neste ponto que o professor tem de estabelecer prioridades para efeitos de avaliação de aprendizagem, salientando certos comportamentos e conteúdos e planejando cuidadosamente, assim, a avaliação dos objetivos selecionados. A avaliação de um segmento – maior ou menor – de aprendizagem não pode ser deixada à inspiração de momento ou improvisado quando chega à ocasião de proceder à "avaliação dos alunos". Na verdade, não são os alunos em si mesmos os objetos da avaliação – embora sejam os visados – mas sim os resultados da aprendizagem que, se manifestando por meio deles, não deixam de representar em grande parte o produto do trabalho do professor.

Desta forma, na avaliação de resultados, é difícil dizer se quem está mais em foco é o professor ou são os alunos, sendo certo que, sejam os resultados bons ou maus, se refletem tanto sobre um como sobre os outros.

Assim, o sistema de avaliação adotado pela Instituição e seus docentes deve atender aos seguintes pressupostos gerais:

- ✓ Contribuir para uma aprendizagem mais rica, na quantidade de aptidões adquiridas e no grau de proficiência com que cada uma é denominada;
- ✓ Fornecer indicadores que levem a um ensino de maior qualidade e eficácia;
- ✓ Proporcionar informações que, em conjunto com outras, possam construir uma base para a apreciação do trabalho do aluno, para a atribuição de classificações quando tal é necessário e para a tomada de decisões relativas à promoção para a etapa seguinte.

Na explicitação das práticas referentes à avaliação da aprendizagem, a orientação será dada, ainda, pelas disposições contidas no Regimento da Faculdade. Tem-se presente que os resultados da avaliação dos alunos têm uma função importante que é a de fornecer elementos para orientação do processo educativo.

11.1 COERÊNCIA DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação vem assumindo importância crescente em todos os domínios, e, ao mesmo tempo, apresenta-se como um desafio ao tentar romper modelos tradicionais tecnicistas, que utilizam a avaliação única e exclusivamente para obter medição, em termos de rendimento. A tendência é a de que a avaliação amplie seus domínios para além do seu âmbito tradicional, ou seja, da avaliação da aprendizagem, estendendo-se agora, de modo cada vez mais consciente, sistemático e fundamentado cientificamente, às políticas educacionais, às reformas e inovações do sistema educacional, dos projetos pedagógicos, dos currículos e dos programas. O desafio que a avaliação representa para o docente é que, apesar de ser vista como um comportamento comum aos seres humanos, porque estes estão constantemente se avaliando, não é tão óbvia quanto aparenta.

O conceito de avaliação recebe conotações mais ou menos particulares, de acordo com o seu contexto, mas em sua essência avaliar é julgar algo ou alguém quanto a seu valor. A avaliação é, sem dúvida, um julgamento, valoração, pois ela não tem significado fora da relação com um fim, e de um contexto em que o avaliador se pronuncia sobre o objeto avaliado quanto ao seu sucesso ou fracasso. A participação do acadêmico na avaliação se dá pela auto-avaliação que deve se realizar de forma crítica e reflexiva. Ela revela conhecimentos, habilidades e valores, encoraja a reflexão do aluno, atende as diversidades de interesses e facilita o diálogo entre alunos e professores.

A avaliação do desempenho escolar deve ser entendida como um diagnóstico do desenvolvimento do aluno em relação ao processo ensino-aprendizagem na perspectiva de seu aprimoramento, tendo por objetivos:

- ✓ Diagnosticar a situação de aprendizagem do aluno para estabelecer objetivos que nortearão o planejamento da prática docente;
- ✓ Verificar os avanços e dificuldades do aluno no processo de apropriação, de construção e de recriação do conhecimento, em função do trabalho desenvolvido;
- ✓ Fornecer aos professores elementos para uma reflexão sobre o trabalho realizado, tendo em vista o planejamento constante;
- ✓ Possibilitar ao aluno tomar consciência de seus avanços e dificuldades, visando ao seu envolvimento no processo ensino-aprendizagem;
- ✓ Embasar a tomada de decisão quanto à promoção ou retenção dos alunos.

A avaliação do desempenho escolar far-se-á por meio de elementos que comprovem eficiência nos estudos, trabalhos escolares e pesquisas. É realizada por disciplina, conjunto de disciplinas ou área de conhecimento, conforme as atividades curriculares, abrangendo os aspectos de frequência e aproveitamento, sendo considerado reprovado o aluno que não cumprir o mínimo estabelecido pela legislação vigente.

11.2 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

A avaliação é concebida como um momento da aprendizagem, feita a partir de um acompanhamento sistemático, visando à verificação e o monitoramento dos objetivos pretendidos, permitindo diagnosticar e configurar o real aproveitamento discente durante o curso. Porém, na medida em que a avaliação é um instrumento dotado de reversibilidade (isto é: avalia o próprio avaliador), serve também de meio para o aprimoramento do ensino. Trata-se, portanto, de um precioso instrumento de mão dupla: permite diagnosticar o nível de aproveitamento dos alunos e corrigir as falhas existentes no método de ensino. No que se refere aos procedimentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, as normas regimentais da Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) determinam que o aproveitamento escolar seja avaliado mediante verificações parciais, durante o período letivo, e eventual exame final, expressando-se, o resultado de cada avaliação, em notas de zero a dez, permitindo-se apenas uma casa decimal.

São atividades curriculares as preleções, pesquisas, exercícios, arguições, trabalhos práticos, seminários, excursões, estágios, provas escritas e orais previstos nos respectivos planos de ensino, aprovados pela coordenação de curso. O professor deverá aplicar duas avaliações parciais por escrito, por semestre, sendo esta impreterivelmente realizada na Semana de Prova, conforme o calendário acadêmico.

O professor, ao seu critério ou a critério da respectiva coordenação, pode promover trabalhos, exercícios e outras atividades em classe e extraclasse, que podem ser computados nas notas ou conceitos das verificações parciais, nos limites definidos pelo Conselho de Curso.

A apuração do rendimento escolar é feita por disciplina, incidindo sobre a frequência e o aproveitamento. Cabe ao docente a atribuição de notas de avaliação e responsabilidade do controle de frequência dos alunos.

12. SISTEMA DE AUTO-AVALIAÇÃO DO CURSO

O fim último da avaliação é atingir a Qualidade em Educação. Falar de Qualidade em Educação é tarefa não muito fácil, no entanto, é imprescindível, dado que representa um conceito eminentemente desgastado pela vulgaridade de uso, e que ainda não foi adequadamente atingido em sua essência.

Sabe-se que qualidade é o objeto e o objetivo de todo processo avaliativo. Aquilatar, apreciar criticamente, fazer recomendações e potencializar as condições para desenvolver Qualidade, é tudo o que queremos quando se trata de Avaliação. Definir qualidade é fundamental para a garantia de um processo de interpretação avaliativa pertinente, coerente e relevante, que não incorra, nem no viés, nem no reducionismo, nem na repetição cíclica e permanente. A qualidade é o fiel da excelência acadêmica, da pertinência e da relevância social universitária. Este é o seu alicerce, e seus critérios são construídos em bases sociais, históricas, culturais, políticas, filosóficas, éticas, epistemológicas e de comunicação, sendo, portanto, educativas. Essa qualidade refere-se à sociedade que queremos e produz-se de acordo com o sistema de valores dos grupos humanos.

Qualidade de ensino só se obtém por meio de gestões que se orientam por planejamentos globais e competentes que ousam articular o compromisso com os índices de produtividade, com a escolha produtiva e ética dos melhores caminhos ou atalhos a serem seguidos para, simultaneamente, responder ao mercado e à sociedade a quem prioritariamente se devem prestar contas. Essa parece ser condição básica para entender e superar os mitos e dilemas contidos no uso da avaliação como instrumento decisivo na busca da qualidade.

Nesta perspectiva, compreende-se que a finalidade última da avaliação não se esgota no âmbito da instituição, mas pode se constituir em uma estratégia para construir uma ponte efetiva entre esta e a realidade social, uma ponte que concretize o compromisso com a reconstrução do espaço social pelo cumprimento de sua missão institucional.

A avaliação é um instrumento de mudança da cultura das instituições de ensino superior. É uma intervenção política, ética e pedagógica que supõe uma apurada análise da realidade das escolas dedicadas ao ensino superior. É um processo de reflexão sistemática, metódica, organizada, intencional, teleológica, do para quê se está fazendo este tipo de ensino.

Em outras palavras, a avaliação é um momento de autoeducação: um pensar a própria instituição, sobre o que se tem feito ou deixado de fazer. É um perguntar-se constante e consciente. É um pensar livre, porém crítico. É um acompanhar do processo de construção. É uma comparação entre o que se pretendeu e os resultados obtidos. É a atribuição de um juízo de valor. A avaliação é o processo que a instituição empreende na direção da auto-reflexão sobre suas finalidades, seus processos e seus resultados.

A avaliação é o caminho, a estratégia e o horizonte para averiguar, conservar e aprimorar a qualidade do projeto de ação pedagógica da instituição. Este paradigma de avaliação acena para o compromisso de envolvimento, de legitimidade e de globalidade do diagnóstico a ser realizado gradualmente, percorrendo todas as dimensões e atores envolvidos no processo de construção da qualidade da instituição. Como se percebe, nesse modelo, a comunidade interna se apropria dos resultados da avaliação e deles se vale para o aprimoramento da proposta educacional que juntos constroem e refazem solidariamente.

A avaliação que abraçamos abrange as diferentes dimensões do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão da Instituição. Constitui-se em processo de contínuo aperfeiçoamento do desempenho acadêmico, do planejamento da gestão da instituição e de prestação de contas à sociedade. A auto-avaliação do curso está inserida no processo de avaliação da Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS).

13. ORGANIZAÇÃO ACADÊMICO-ADMINISTRATIVA

13.1 ORGANIZAÇÃO DO CONTROLE ACADÊMICO

A organização do controle acadêmico segue as normas estabelecidas e todo sistema de matrícula, trancamento, frequência, notas, aprovação e reprovação, bem como os demais procedimentos de secretaria contam com pessoal qualificado e com um sistema de informação apropriado.

O sistema de controle acadêmico prima pela organização das informações referentes ao conteúdo curricular oferecido aos alunos, bem como a sistematização dos dados referentes ao horário e cronograma de atividades, incluindo a elaboração de toda a documentação pertinente à vida acadêmica.

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) adota o regime seriado semestral de matrícula por disciplina. A cada semestre o aluno renova sua matrícula em disciplinas do currículo do seu curso, conforme horário de aulas preparado para aquele semestre. Durante o semestre, sempre que interessar, o aluno pode solicitar histórico escolar contendo resultados das disciplinas cursadas em semestres anteriores. A documentação de alunos e os registros acadêmicos são administrados pela Secretaria Geral.

Documentos e informações são fornecidos continuamente pela Secretaria, atendendo solicitação de toda comunidade acadêmica. Os requerimentos de solicitação desses documentos são protocolados na própria Secretaria.

13.2 PESSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO

A Gestão do pessoal técnico administrativo está a cargo dos dirigentes da Faculdade, auxiliados pelos coordenadores de cursos, bibliotecária, secretário(a) acadêmico(a) e tesouraria.

14. ATENÇÃO AOS DISCENTES

14.1 PÓS-GRADUAÇÃO

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) reconhecendo o importante papel social que a Educação Continuada realiza na promoção do desenvolvimento e bem-estar da sociedade e sendo este um componente importante na missão da Instituição propõe uma política de investigação e pós-graduação que resulte em um ensino pós-graduado de alto padrão e de acordo com as normas estipuladas pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES e do Conselho Nacional de Educação e sua Câmara de Ensino Superior.

Esta política de pós-graduação a ser implantada será consubstanciada em ações que possibilitem serem atingidas as metas de qualidade na pesquisa, capacitação de corpo docente e recomendação de cursos, em um primeiro momento de especialização para futuramente vislumbrar a possibilidade de mestrado em áreas definidas como estratégicas para o desenvolvimento regional e nacional, prioritários para a própria Faculdade, na área dos cursos que oferece.

As políticas de pós-graduação estão traduzidas em ações que possibilitem alcançar metas de qualidade na investigação científica, na capacitação de corpo docente e na qualificação de cursos. O estabelecimento das políticas de pós-graduação partiu de pressupostos básicos que norteiam suas ações e do diagnóstico da situação da pós-graduação na região. A partir desta análise estabeleceu-se o planejamento de metas e ações, cronograma e orçamento que forneceram as condições para implantação dos programas de pós-graduação. Os princípios básicos destas políticas são:

- ✓ Contribuir e participar do desenvolvimento regional e nacional na formação de recursos humanos qualificados;
- ✓ Proporcionar ensino pós-graduado de alto padrão e de acordo com as normas estipuladas pela CAPES/MEC;
- ✓ Definir áreas prioritárias;

- ✓ Consolidar a concepção de Programa de Pós-Graduação integrado à graduação;
- ✓ Desenvolver pesquisas em áreas consideradas prioritárias pela Faculdade e pelos parceiros;
- ✓ Formar grupos de estudo de excelência.

14.2 APOIO À PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) oferece condições para que os alunos participem de eventos como congressos, encontros, seminários etc. Tais participações são computadas nas Atividades Complementares, obrigatórias para todo o corpo discente.

14.3 APOIO PEDAGÓGICO

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) implementará um sistema de acompanhamento ao alunado, com o intuito de auxiliar nas dificuldades naturais encontradas no processo de aprendizagem e de sua adaptação às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Está estruturado para o acompanhamento do desempenho do aluno, de forma a possibilitar o oferecimento de medidas alternativas que favoreçam a aprendizagem adequada.

14.4 ACOMPANHAMENTO PSICOPEDAGÓGICO

A Faculdade disponibilizará um profissional qualificado com formação necessária a este tipo de apoio, objetivando auxiliar sua comunidade acadêmica para um melhor desempenho em suas atividades, sejam relacionadas ao processo de aprendizado como também fatores psicopedagógicos que influenciam o desenvolvimento emocional do indivíduo.

14.5 MECANISMOS DE NIVELAMENTO

O Processo Seletivo é o primeiro ato pedagógico da Instituição e, por isso, é visto como um momento de análise diagnóstica do perfil do recém-ingressante. Da mesma forma, a avaliação em sala de aula é vista como um instrumento diagnóstico que aponta e corrige os rumos do processo de ensino e aprendizagem. A partir disso, será planejado o nivelamento dos alunos.

A Faculdade busca identificar e vencer os obstáculos estruturais e funcionais ao pleno desenvolvimento do processo educacional com o auxílio dos colegiados de cursos, propiciando ao corpo discente atendimento de apoio, ou suplementar, às atividades de sala de aula.

Busca tal modalidade para desenvolver trabalho de nivelamento dos acadêmicos ingressantes com a oferta de Cursos Básicos de Matemática, Português e Informática.

Outros mecanismos de nivelamento são acionados, como:

- ✓ Criação do Grupo de Trabalho de Orientação Didática, constituído por professores das disciplinas básicas, supervisionado e orientado pelo Núcleo de Apoio Psicopedagógico;
- ✓ Atividades didáticas preventivas e terapêuticas presenciais ou não, coordenadas por professores e executadas por alunos monitores ou estagiários;
- ✓ Oferta de cursos de extensão em Língua Portuguesa, Matemática básica e outros que tratem de habilidades específicas, como raciocínio lógico;
- ✓ Estímulo aos alunos do primeiro período, recém-ingressantes na Faculdade, a participarem de eventos promovidos pela Instituição que vislumbrem a sua integração e seu desenvolvimento;
- ✓ Outros, para o âmbito institucional, recomendados pelos colegiados de cursos.

Após a conclusão das atividades propostas, verifica-se melhor adequação e aproveitamento para o aluno das aulas programadas para integração das disciplinas.

15. ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) manterá um cadastro para registro da atuação profissional dos egressos do curso de Gestão de Recursos Humanos, sempre que possível atualizado e com dados que lhe permita traçar o perfil da inserção de seus ex-alunos no mercado de trabalho.

Esses dados serão valiosos também para que o curso possa repensar e rever seus objetivos, de acordo com a efetiva demanda verificada pelo mercado de trabalho, adequando-o à vocação regional verificada.

Contudo, não é somente esta modalidade de acompanhamento de egressos que se pretende implantar. Como forma de dar continuidade à consolidação e aplicação dos conhecimentos adquiridos na graduação, a Faculdade implantará um programa de acompanhamento de recém-graduados. Este acompanhamento se dará nas seguintes áreas:

a) Apoio ao Egresso

O tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, recém-formado, que pretenda exercer a profissão, até um ano após a colação de grau, poderá se utilizar de toda a estrutura da Faculdade (orientação técnica pelo professores, utilização da biblioteca e dos recursos de informática disponíveis etc.), como suporte para o início de suas atividades profissionais.

b) Incentivo à Pesquisa e à Docência

O tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, recém-formado, que pretenda se dedicar à docência e à pesquisa, terá todo o suporte acadêmico para desenvolver suas atividades ou dar continuidade às atividades que já vinha desenvolvendo na graduação, até um ano após a colação de grau. Estarão disponíveis a biblioteca, os recursos de informática e orientação pelos professores da área de pesquisa de opção do aluno, para elaboração de monografias, artigos ou qualquer outro tipo de trabalho acadêmico.

Haverá até mesmo possibilidade de alguns desses bacharéis virem a compor, futuramente, o quadro de docentes da FAPS, se prosseguirem na capacitação e qualificação acadêmicas, realizando cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, contando até mesmo, em alguns casos, com o fomento da entidade mantenedora.

c) Preparação para Concursos Públicos

O objetivo aqui é dar continuidade às atividades desenvolvidas durante toda a graduação, voltadas para informação e orientação dos alunos sobre as funções desempenhadas nas carreiras públicas e sobre a natureza do processo seletivo para ingresso nos quadros de cada uma delas.

Para preparar os alunos para os concursos públicos (ingresso na carreira), a Faculdade estimulará seus alunos, particularmente com apoio da disciplina "Metodologia da Pesquisa", a buscar métodos eficientes de organização de estudo, que lhes facilite a aprendizagem. O aluno será orientado a "aprender a aprender", aproveitando melhor seu tempo de estudo, organizando seus horários, criando hábito de estudo constante e disciplinado.

Será trabalhada a ideia de que a otimização da aprendizagem é resultado de esforço, disciplina e constância. Esta atividade deverá ajudar a formar no aluno a consciência da necessidade do estudo constante durante toda a graduação e do estudo contínuo e autônomo após se tornar tecnólogo. A experiência vem demonstrando que os alunos que conquistam as vagas nos vestibulares das universidades mais concorridas não são aqueles que depois de concluírem o ensino médio, se debruçam sobre os livros dez ou doze horas por dia, estudando a exaustão, para recuperar o tempo perdido. Os aprovados que obtêm as melhores classificações são aqueles que têm uma história de escolarização.

Proporcionando e disponibilizando estes recursos, a FAPS estará não apenas cumprindo sua missão de formar novos e competentes profissionais, como também lhes oferecendo meios para viabilizar o início da carreira e sua integração ao mercado de trabalho.

d) Bolsas de trabalho

A Instituição instalará uma coordenadoria de estágio que encaminhará os alunos para o desenvolvimento de atividades práticas em outras instituições externas à escola e oferecerá bolsa de ajuda de custo para os alunos que participarem de estágios de extensão dentro da FAPS.

e) Serviço de integração escola x empresa (encaminhamento profissional)

Dentro de cada curso da FAPS há setores responsáveis por contatos e convênios com empresas, escolas, órgãos públicos e privados para o encaminhamento de estagiários ou contratos de trabalho. Existem também atividades de preparação para o trabalho que possibilita ao aluno vivenciar em laboratório situações corriqueiras da vida real de uma empresa.

16. CORPO DOCENTE

16.1 PERFIL DO CORPO DOCENTE

Um docente tem diante de si uma sociedade cheia de desafios e desigualdades acentuadas. O trabalho do professor de Gestão de Recursos Humanos diante do contexto em que vive a sociedade mundial é desafiador, já que os problemas são extremamente complexos e o entendimento deles tem uma relação direta com as ciências gerenciais. Que perfil deve ter um professor, de forma a auxiliar o aluno a constituir-se como cidadão, dando oportunidade para que ele conheça melhor as relações que se estabelecem no interior das organizações e da sociedade.

Com estas reflexões e, ainda outras pertinentes ao ensino, o Curso de Gestão de Recursos Humanos estabelece um perfil desejado para o professor da graduação ao entender que o conhecimento produzido na Faculdade, fundamentado em pesquisa de campo, de laboratório, levantamento bibliográfico e, dominado pelo professor, deve ser o instrumental teórico a ser elaborado e recriado, para se transformar em saber escolar, ou seja, um saber a ser trabalhado pelo egresso do curso.

Nesse perfil traçado pelo curso, há uma relação direta entre o professor e os novos paradigmas da Educação. Isso se registra da seguinte forma:

- ✓ A aprendizagem é considerada como processo;
- ✓ É dada prioridade à auto-imagem como geradora de desempenho;
- ✓ Valorização da igualdade no relacionamento, entre os sujeitos do processo educativo;
- ✓ A relação é entre pessoas e não em funções;
- ✓ A autonomia é encorajada;
- ✓ A Experiência interior e os sentimentos são encarados como fatores importantes para potencializar a aprendizagem;
- ✓ Enfatiza-se a busca do todo, complementando teoria com prática;

- ✓ A aprendizagem vista como processo para a vida toda;
- ✓ A interdisciplinaridade é fundamental para o processo de aprendizagem;
- ✓ O professor também é um aprendiz;
- ✓ Há preocupação com o ambiente favorável à aprendizagem.

Sob essa ótica, o professor precisa ter uma formação continuada. Propõe-se, dessa forma, juntamente com o professor, desvendar e utilizar os conhecimentos, tendo como embasamento metodológico a dialética. Além disso, pretende-se desenvolver atividades orientadas de leitura e discussões, reflexão constante da prática pedagógica, bem como uma postura investigativa de forma a entender a estrutura e organização do espaço.

Na medida em que o professor se assume como sujeito do seu próprio trabalho na sala de aula, em que propicia condições para o aluno tornar-se co-produtor de conhecimentos, o pedagógico e o político saem fortalecidos.

Para ser professor do Curso de Gestão de Recursos Humanos não é necessário apenas dominar o conhecimento a ser repassado, mas ter uma visão holística. "Esse perfil envolve um professor que tem conhecimentos na área da psicologia de ensino e aprendizagem; didática; de linguagem e métodos a serem utilizados em sala de aula".

Nessa perspectiva, o perfil adequado dos professores de Gestão de Recursos Humanos da FAPS deve atender as qualidades ou condições para o magistério superior consubstanciam-se em duas direções: a vocação pedagógica e as condições profissionais.

1. **Vocação pedagógica:** o professor deve pertencer ao tipo de criatura humana social, isto é, aquele que é dominado pela tendência de servir aos seus semelhantes. A vocação pedagógica desdobra-se em amor pedagógico, sentido de valores e consciência de responsabilidade.

2. **Condições profissionais:** é necessário estar reforçado por certas qualidades profissionais, como erudição crítica e atitude inquisitiva, probidade magisterial, alegria e bom humor e tato pedagógico.

16.2 CONTRATAÇÃO DOS PROFESSORES

A formação do quadro de docentes do curso de Gestão de Recursos Humanos é feita mediante contratação de profissionais específicos para cada área pelo regime de trabalho da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas. Os professores serão contratados em tempo integral, parcial ou horista – atendendo plenamente as exigências legais.

16.3 POLÍTICA E PLANO DE CARREIRA

O Plano de Carreira Docente – PCD regula as condições de admissão, dispensa, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades dos membros do magistério da Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS), mantida pela Unidade Metropolitana de Ensino Superior e Técnico Ltda.

16.4 CRITÉRIOS DE ADMISSÃO E DE PROGRESSÃO

O pessoal docente da Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) será contratado pela Mantenedora, de acordo com o processo seletivo, após indicação da Direção Acadêmica e aprovação pelo Diretor Geral.

Em sua indicação, deve a Direção Acadêmica comprovar a necessidade da contratação do professor. Após aprovação do Diretor Geral, cabe ao Departamento de Recursos Humanos promoverem o recrutamento e seleção do professor, nos termos das normas vigentes.

O professor, contratado ou aqueles que já fazem parte do corpo docente da Instituição serão enquadrados, de acordo com sua titulação, em uma das categorias, classes e níveis do Plano de Carreira Docente da FAPS.

16.5 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

A FAPS valoriza seus docentes e, promove constantemente a capacitação dos mesmos. A política de capacitação dos docentes está claramente definida no Plano de Capacitação Docente.

16.6 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários da instituição contempla tanto o corpo docente quanto o corpo técnico-administrativo. O corpo de funcionários é fundamental para o bom andamento das atividades da Instituição. Assim, a Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) desenvolve uma política de valorização de seus funcionários, enquadrando-os em um Plano de Cargos e Salários que visa contemplar o desempenho e formação dos mesmos, oferecendo também oportunidades de qualificação/capacitação profissional.

Dentro desta política são destacadas as seguintes diretrizes:

- ✓ Incentivo à formação continuada;
- ✓ Oferta de cursos voltados à atuação específica;
- ✓ Oferta de cursos de relações interpessoais para o bom desempenho profissional;
- ✓ Estímulo à participação em eventos sociais, culturais e científicos promovidos pela Instituição e outras entidades;
- ✓ Atualização de conhecimentos na área da informática;

- ✓ Implementação do Plano de Cargos e Salários adequando-o à realidade de mercado e de gestão;
- ✓ Elaboração da matriz de capacitação e treinamento do pessoal administrativo do nível técnico e operacional, revisando-a a cada ano;
- ✓ Seleção de profissionais já titulados e disponíveis no mercado, mediante chamada por edital, concurso ou outro expediente;
- ✓ Implementação da oferta de programas de qualificação próprios;
- ✓ Atração, desenvolvimento e retenção de talentos;
- ✓ Aumento do nível de valorização das pessoas;
- ✓ Criação de sistema de remuneração que reconheça méritos e valores;
- ✓ Criação de agentes integradores do ambiente interno, que aumentem a sinergia entre todos os funcionários da instituição.

17. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Faculdade de Tecnologia Porto Sul (FAPS) se preocupa em garantir os requisitos mínimos de acessibilidade para pessoas portadoras de necessidades especiais que estudam ou venham a estudar na Instituição, tendo como referência a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata da Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos. Atendendo tais normas, e também à Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003 (que dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições) a instituição adota os seguintes procedimentos:

17.1 PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

- ✓ Eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação do estudante, permitindo o acesso aos espaços de uso coletivo;
- ✓ Reserva de vagas em estacionamentos nas proximidades das unidades de serviços;
- ✓ Construção de rampas com corrimãos ou colocação de elevadores, facilitando a circulação de cadeira de rodas;
- ✓ Adaptação de portas e banheiros com espaço suficiente para permitir o acesso de cadeira de rodas;
- ✓ Colocação de barras de apoio nas paredes dos banheiros;
- ✓ Instalação de lavabos, bebedouros e telefones públicos em altura acessível aos usuários de cadeira de rodas.

17.2 PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Compromisso formal da instituição de proporcionar, caso seja solicitada, desde o acesso até a conclusão do curso, sala de apoio contendo:

- ✓ Máquina de datilografia *Braille*, impressora *Braille* acoplada a computador, sistema de síntese de voz;
- ✓ Gravador e fotocopiadora que amplie textos;
- ✓ Plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico em fitas;
- ✓ *Software* de ampliação de tela;
- ✓ Equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal;
- ✓ Lupas, régua de leitura;
- ✓ *Scanner* acoplado a computador;
- ✓ Plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em *Braille*.

17.3 PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Compromisso formal da instituição de proporcionar caso seja solicitada, desde o acesso até a conclusão do curso:

- ✓ Quando necessário, intérpretes de língua de sinais/língua portuguesa, especialmente quando da realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno;
- ✓ Flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico;
- ✓ Aprendizado da língua portuguesa, principalmente na modalidade escrita (para o uso de vocabulário pertinente às matérias do curso em que o estudante estiver matriculado);
- ✓ Materiais de informações aos professores para que se esclareça a especificidade lingüística dos surdos.

17.4 INFRA-ESTRUTURA DE SEGURANÇA

O Sistema de Segurança atua no sentido de garantir a prevalência das normas de segurança no que se refere às suas atribuições de prevenção e segurança às pessoas. Quanto à segurança patrimonial, a Faculdade dispõe de corpo próprio de vigilantes que garante este serviço e assegura a guarda da estrutura patrimonial (prédios, móveis, equipamentos).

ANEXO - CONTEÚDO E BIBLIOGRAFIA DAS DISCIPLINAS

1º TERMO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO I

EMENTA: Semiótica na Comunicação. As Funções da Linguagem na Expressão e na Comunicação. Linguagem e Comunicação: Problemas Gerais. Comunicação Escrita: Comunicação Verbal. Redação. Técnicas de composição. A organização do pensamento: objetividade e clareza de ideias. Interpretação de textos. Nova ortografia da Língua Portuguesa. Comunicação interna como ferramenta de gestão.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ALMEIDA, Antonio Fernando de; ALMEIDA, Valéria Silva Rosa de. **Português básico:** gramática, redação e texto. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial:** a construção da identidade, imagem e reputação. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

GOLD, Miriam. **Redação empresarial:** escrevendo com sucesso na era da globalização. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ANDRADE, M.M. & HENRIQUES, A. **Língua portuguesa.** SP: Atlas, 2010.

TOMASI, C. & MEDEIROS, J.B. **Comunicação empresarial.** SP: Editora Atlas, 2014.

TEIXEIRA, Leonardo. **Comunicação na empresa.** Rio de Janeiro: FGV, 2007.

ALVES, F. H. D. **Comunicação do posicionamento de marketing das instituições de ensino superior.** São Paulo: Catálogo USP, 2009.

DIREITO

Ementa: Conceito de Direito; Concepções do Direito: Direito objetivo e subjetivo e Ciência do Direito; Direito natural e positivo; Fontes do Direito; Noções de Teoria Geral do Estado: Conceito de Estado, Elementos do Estado - povo, território e soberania; Formas de Governo: Monarquia e República; Sistemas de Governo: Parlamentarismo e Presidencialismo; A Norma e o Ordenamento Jurídico; Conceito e Obrigatoriedade das Normas; Ordenamento Jurídico Brasileiro; Hierarquia e Constitucionalidade das Leis; Noções de hierarquia; Sistema Piramidal de Hans Kelsen; Constitucionalidade e inconstitucionalidade das leis; Formação das Leis – O Processo Legislativo; Vigência das Leis; Vacância das Leis; Princípio da Irretroatividade; Direito Público e Direito Privado; Direitos e Garantias Fundamentais, segundo a Constituição de 1988 - DIREITOS HUMANOS: conceito e importância; Direito civil - O código civil de 2003; Personalidade jurídica e Capacidade Civil

Bibliografia Básica:

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito:** técnica, decisão, dominação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PALAIÁ, Nelson. **Noções essenciais de direito.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Introdução ao estudo do direito:** primeiras linhas. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Bibliografia Complementar:

BRASIL, LEIS E DECRETOS. **Constituição da república federativa do Brasil.**

MACHADO, Hugo de Brito. **Introdução ao estudo do direito.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito.** 32. ed. Rio de Janeiro: Florense, 2010.

TEMER, Michel. **Elementos de direito constitucional.** 23. ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2010.

PASSANEZI, P. M. S. **Direito & economia.** Rio de Janeiro: Rev. econ. Contemp, 2006.

TRINDADE, C. C. A. **Direito das organizações internacionais,** Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

EMENTA: Gestão da Criatividade e Inovação Tecnológica. Análise do ciclo de inovações (Curva S). Desenvolvimento de novos produtos. Propriedade industrial. Propriedade intelectual. Vantagens do sistema de patentes. Medidas e definições de criatividade. A criatividade como técnica de resolução de problemas. Inovação e seu processo sistemático. Inovação e empreendedorismo. A inovação tecnológica como geradora de riquezas. A inovação tecnológica como componente da gestão estratégica. Visão sistêmica da tecnologia de criatividade. Os ciclos das inovações. Criação do conhecimento organizacional. Tipos de conhecimento (tácito e explícito) e modos de conversão do conhecimento. Gestão do capital intelectual. Mensuração de ativos intangíveis e implantação da gestão do conhecimento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor:** prática e princípios. São Paulo: Cengage, 2014.

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

MONTEIRO JUNIOR, João G. **Criatividade e inovação.** São Paulo: Pearson, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

IDS - INSTITUTO DANNEMAN SIEMSEM DE ESTUDOS JURÍDICOS E TÉCNICOS. **Propriedade intelectual:** plataforma para o desenvolvimento. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

PREDEBON, José. **Criatividade:** abrindo o lado inovador da mente. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VARGAS, Ricardo. **Os meios justificam os fins:** gestão baseada em valores: da ética individual à ética empresarial. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

AGUIRRE, J. R. B. **Responsabilidade por informações, conselhos ou recomendações nas relações entre particulares.** São Paulo: Catálogo USP, 2010.

SILVA, A. **Inovação: como criar ideias que gerem resultados.** São Paulo: QualityMark, 2008.

CONTABILIDADE APLICADA

EMENTA: Conceito de Contabilidade. Interesses na Informação Contábil. Balanço. Ativo Passivo. Patrimônio Líquido. Procedimentos Contábeis Básicos. Variação da Situação Líquida. Despesa e Receita. Regimes de Competência e Caixa. Receitas e Despesas Diferidas. Fatos Contábeis. Esocial.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica** – 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MÜLLER, Aderbal Nicolas. **Contabilidade básica:** fundamentos essenciais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SALDINI, Renato Nogueira. **Contabilidade introdutória:** para a área de gestão de cursos técnicos e de qualificação profissional. 2. ed. São Paulo: Textonovo, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

EQUIPE PROFESSORES USP. **Contabilidade introdutória.** 10. ed. São Paulo: Atlas; 2008.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial.** São Paulo: Atlas, 2009.

MARION, José Carlos. **Análise das demonstrações contábeis:** contabilidade empresarial. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

COSTA.R.S. **Contabilidade.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2010.

Acesso link:

SALAZAR.A. **Contabilidade financeira.** São Paulo: Pioneira Thomson, 2004.

Acesso

link:

<http://books.google.com.br/books?id=ukcXcj9JgtUC&printsec=frontcover&dq=CONTABILIDADE&hl=pt-BR&sa=X&ei=nb6cUe-NM-mR0QGj8YDQAw&ved=0CEsQ6AEwBA#v=onepage&q=CONTABILIDADE&f=false>

ADMINISTRAÇÃO GERAL

EMENTA: Administração: Teorias, Conceitos e Métodos. Organização. Processos Administrativos e suas funções. Metodologia no Processo de Investigação e Análise no Campo Técnico-Organizacional. Técnicas de Análise Administrativa. A Empresa e os Sistemas Administrativos. As Estruturas das Funções de Produção, Marketing, Finanças e Recursos Humanos. Princípios de Organização e Métodos. Estudos de Casos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes Motta; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de Vasconcelos. **Teoria geral da administração.** 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração.** 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

CARAVANTES, Geraldo R.; PANNO, Cláudia C.; KLOECKNER, Mônica C. **Administração: teoria e processos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

CARAVANTES, R.G. **Teoria geral da administração.** Porto Alegre: Editora Age, 1998.

Acesso link:
<http://books.google.com.br/books?id=6efVJZEeHy4C&printsec=frontcover&dq=ADMINISTRA%C3%87%C3%83O+GERAL&hl=pt-BR&sa=X&ei=M8CcUaS6Gq-K0QH0rIEo&ved=0CEqQ6AEwBA>

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

INFORMÁTICA

EMENTA: Identificar os princípios básicos e fundamentais de hardware. Fornecer os princípios fundamentais sobre Tecnologia e Sistemas de Informação, sua atuação estratégica, administrativa e gerencial. Conhecer Sistemas de informação nas organizações. Desenvolver o conhecimento acerca da Internet, sua história, conceitos e funcionamento. Conhecer ferramentas de automação que auxiliarão no desenvolvimento de sua atividade profissional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistemas de informação:** o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento. São Paulo: Saraiva, 2006.

LAUDON, Kenneth. C.; LAUDON, Jane P. **Sistemas de informação gerenciais:** administrando a empresa digital. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Ângelo. **Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CRUZ, Tadeu. **Sistemas, organização & métodos:** estudo integrado das novas tecnologias de informação e introdução à gerência do conteúdo e do conhecimento. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

O'BRIEN, James A. **Sistemas de informação:** e as decisões gerenciais na era da internet. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

VICO MAÑAS, Antonio. **Administração de sistemas de informação.** 7. ed. São Paulo: Érica, 2008.

CAIÇARA JUNIOR, Cícero; PARIS, Wanderson Stael. **Informática, internet e aplicativos.** Curitiba: IBPEX, 2007. Acesso link:

OLIVEIRA, Rômulo Silva de, et al. **Sistemas operacionais.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

EMENTA: O papel do Técnico na sociedade. Evolução Histórica da Gestão de Recursos Humanos. Desafio da gestão de pessoas: Cenário atual e mudanças. Evolução Histórica do Trabalho. Conceituação: Administração de pessoal, Relações Industriais, Administração de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Mercado de RH e Mercado de Trabalho. Rotatividade de pessoal. Absenteísmo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2013.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Acesso Link.

<http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false)

PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de pessoas:** manual das rotinas trabalhistas. Brasília: Editora SENAC, 2006.

Acesso Link.

<http://books.google.com.br/books?id=jeMeQ2r7c5gC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=yMeQT4HNJuPH6AG_pJfBA&ved=0CEwQ6AEwAA#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=jeMeQ2r7c5gC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ei=yMeQT4HNJuPH6AG_pJfBA&ved=0CEwQ6AEwAA#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false)

2º TERMO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO II

EMENTA: Comunicação Empresarial. Processo de comunicação. Técnicas de comunicação. Ruídos e interferências na comunicação. Dinâmicas de grupo. Práticas de comunicação interpessoal. Comunicação Escrita: Redação Documental e Técnica. Comunicação Verbal. Nova ortografia da Língua Portuguesa. Técnicas de Apresentação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ALMEIDA, Antonio Fernando de; ALMEIDA, Valéria Silva Rosa de. **Português básico:** gramática, redação e texto. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial:** a construção da identidade, imagem e reputação. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

GOLD, Miriam. **Redação empresarial:** escrevendo com sucesso na era da globalização. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ANDRADE, Maria Margarida de; HENRIQUES, Antonio. **Língua portuguesa:** noções básicas para cursos superiores. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. **Comunicação empresarial.** 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

TEIXEIRA, Leonardo. **Comunicação na empresa.** Rio de Janeiro: FGV, 2007.

ALVES, F. H. D. **Comunicação do posicionamento de marketing das instituições de ensino superior.** São Paulo: Catálogo USP, 2009.

Acesso link.

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05022010-114700/pt-br.php>

ASSIS, M. **Quincas Borba.** Rio de Janeiro: Editora Nova Aguilar, 1994.

Acesso link.

<http://machado.mec.gov.br/images/stories/pdf/romance/marm07.pdf>

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

EMENTA: Introdução ao Comportamento Organizacional. Fundamentos da estrutura organizacional. Cultura, Clima, Identidade e Valores Organizacionais. Desenvolvimento Pessoal e Interpessoal. O Indivíduo na Organização. Diferenças individuais (tipos de personalidade). Grupos nas organizações. Poder. Administração de Conflitos. Gerenciamento de Mudanças Organizacionais. Apresentação dos principais modelos de mudança organizacional. Os modelos de mudança como ferramenta de gestão nas organizações.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARREIRA, Dorival. **Organização, sistemas e métodos.** São Paulo: Saraiva, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional:** criando vantagem competitiva. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

KROEHNERT, G. **Jogos para treinamento em recursos humanos.** Barueri: Manole, 2001.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

EMENTA: Processo de agregar pessoas: admissão de pessoas, conceitos de recrutamento interno, externo e misto e de seleção de pessoas; estratégias e técnicas de recrutamento e seleção. Práticas de seleção. Desenvolvimento de capacidade crítica na entrevista de seleção de pessoas; organizações das diretrizes e procedimentos a área de recrutamento e seleção de pessoas; avaliação e importância do período de experiência; acompanhamento de programas de integração no ambiente de trabalho; importância da entrevista e desligamento dos colaboradores; análise periódica do turnover nas organizações. Novas tendências na captação e seleção de talentos: do paradigma tradicional ao moderno.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos:** com foco em competências. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2014.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** 5. ed. São Paulo: LTR, 2008.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas:** novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

KROEHNERT, G. **Jogos para treinamento em recursos humanos.** Barueri: Manole, 2001.

ESTATÍSTICA APLICADA

EMENTA: Dados Estatísticos. Formas de Apresentação de Dados. Medidas de Tendência Central. Medidas de Dispersão. Probabilidade. Distribuição Binomial e Normal. Amostragem. Teste de Hipóteses. Regressão. Modelos de Regressão. Preparação de dados para análise estatística. Aplicações dos softwares estatísticos com uso do computador. Representação Gráfica de Resultados.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DOWING, Douglas; CLARK, Jeffrey. **Estatística aplicada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

LAPPONI, Juan Carlos. **Estatística usando excel.** 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

SPIEGEL, Murray R. **Estatística.** 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BUSSAB, Wilton de O, MORETTIN, Pedro A. **Estatística básica.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

MORETTIN, Luiz Gonzaga. **Estatística básica.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

NAZARETH, Helenalda Resende de Souza. **Curso básico de estatística.** 12. ed. São Paulo: Ática, 2008.

CASTANHEIRA.P.N. **Estatística aplicada a todos os níveis,** Curitiba: Editora Ibpx, 2008.

FRENUND, J. E. **Estatística aplicada.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

EMENTA: Organização do trabalho. Reorganização dos Trabalhos em grupo e integração de equipes em ambientes corporativos. Noções do gerenciamento de equipes. Desafios gerenciais na condução de trabalhos em times coligados. Noções de posicionamento na comunicação para equipes de trabalho. Aproveitamento racional de espaço físico. Manuais administrativos. Formulários. Metodologias para levantamento, análise e prognóstico das organizações. Estrutura, estratégia, tecnologia, desempenho, processos organizacionais e ambiente externo. Análise organizacional.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BALLESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda. **Manual de organização, sistemas e métodos.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a sistemas, organização em métodos – SO&M.** São Paulo: Manole, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, organização & métodos.** 18. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas, organização & métodos: estudo integrado das novas tecnologias de informação e introdução à gerência do conteúdo e do conhecimento.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CURY, Antonio. **Organização & métodos: uma visão holística.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GODOY, S. A. **A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas.** São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1995.

VASCONCELOS, E.; HEMSLEY, J. R. **Estrutura das organizações.** São Paulo: Pioneira, 2003.

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

EMENTA: Ética e Desenvolvimento Humano com foco nos aspectos da história e da cultura que caracterizam a formação da população brasileira. Impactos da Inovação Tecnológica na Economia Globalizada. Mapeamento Social e Cultural. O estudo da história da África e dos africanos. A luta dos negros e dos povos indígenas no Brasil. Análise Sincrônica da Cultura e da Integração das Sociedades. Identificação dos Grupos Sociais. A cultura negra e indígena brasileira. O negro e o índio na formação da sociedade nacional, resgatando as suas contribuições nas áreas social, econômica e política, pertinentes à história do Brasil. A democratização da cultura. Tecnologia como fonte Inclusão Social. Respeito a Diversidade e as Minorias.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

SÁ, Antonio Lopes de. **Ética profissional.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA FILHO, Cândido Ferreira da; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco. **Ética, responsabilidade social e governança corporativa.** São Paulo: Alínea, 2010.

SROUR, Robert Henry. **Casos de ética empresarial.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BOFF, Leonardo. **Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra.** 19. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Sociologia geral.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SINGER, Peter. **Ética prática.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002. (Coleção biblioteca universal).

GALLO, S. **Ética e cidadania: caminho da filosofia.** 2ª ed. Campinas: Papirus, 2011.

SUNG, J. M. SILVA, J. C. **Conversando sobre ética e sociedade.** 17ª ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

GESTÃO DE EQUIPES

EMENTA: Conceito e Importância do trabalho em Equipe. Formação de Equipes. Aspectos relevantes para o desempenho da equipe. Disfunções e problemas no trabalho da equipe. Performance e avaliação no desempenho da equipe. Dinâmicas de Grupo.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas:** psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional:** criando vantagem competitiva. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

KROEHNERT, G. **Jogos para treinamento em recursos humanos.** Barueri: Manole, 2001.

PROJETO INTEGRADOR I

EMENTA: O projeto integrador tem papel fundamental no desenvolvimento das competências de cada módulo. Trata-se de um projeto que será desenvolvido ao final do módulo, pelos alunos, individualmente ou em grupo.

OBJETIVOS:

- Promover a interdisciplinaridade e transdisciplinaridade;
- Promover a articulação entre teoria e prática;
- Motivar e integrar os alunos ao processo de ensino-aprendizagem;
- Contextualizar e permitir a avaliação do acadêmico sob circunstâncias próximas às de um ambiente real.
-

3º TERMO

ECONOMIA BRASILEIRA

Ementa: Formação econômica do Brasil. Ciclos econômicos. Economia na atualidade. Globalização, neoliberalismo e a economia brasileira. Indicadores de crescimento e desenvolvimento. Mercado de trabalho. Blocos econômicos. Reformas, políticas e estratégias de crescimento e desenvolvimento e perspectivas econômicas para o Brasil.

Bibliografia Básica:

SOUZA, Nilson Araújo de. **Economia brasileira contemporânea:** de Getúlio a Lula. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GREMAUD, Amaury Patrick; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de; TONETO JUNIOR, Rudinei. **Economia brasileira contemporânea.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROSSETE, José Paschoal. **Introdução à economia.** 20. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Bibliografia Complementar:

BRUM, A.J. **O desenvolvimento econômico brasileiro.** Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

LANZANA, Antonio Evaristo Teixeira. **Economia brasileira. SP:** Atlas, 2008.

PEREIRA, José Matias. **Economia brasileira.** São Paulo: Atlas, 2003.

DUPAS, Gilberto (Org). **Espaços para o desenvolvimento sustentado da economia brasileira.** São Paulo: UNESP, 2007.

BAER, Werner. **A economia brasileira:** uma breve análise desde o período colonial até a década de 1970. São Paulo: Nobel, 2002.

LIDERANÇA E EMPREENDEDORISMO

EMENTA: Liderança: conceitos e teorias. Liderança Situacional. Definição, características e contexto do empreendedorismo. Paradigmas da gestão empreendedora. Novos mercados e novos profissionais da área de negócios. Criatividade e sucesso em negócios. O perfil e as estratégias do empreendedor. Plano de Negócios.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHOPRA, Deepak. **A alma da liderança:** desenvolvendo seu potencial para a grandeza. Rio de Janeiro: Rocco, 2011.

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor:** empreender como opção de carreira. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor:** prática e princípios. São Paulo: Cengage, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ERVILHA, Antonio de Jesus Limão. **Liderando equipes para otimizar resultados.** São Paulo: Saraiva, 2012.

KELLEY, Tom. **As 10 faces da inovação.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

WELCH, Jack; WELCH, Suzy. **Paixão Por Vencer:** a bíblia do sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

AGUIRRE, J. R. B. **Responsabilidade por informações, conselhos ou recomendações nas relações entre particulares.** São Paulo: Catálogo USP, 2010. Acesso link:

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-02082011-115409/pt-br.php>

AGUIAR, A. Braga de. **Sistemas de remuneração gerencial e orientação temporal dos gestores.** São Paulo: Catálogo USP, 2009.

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-11092009-093820/pt-br.php>

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

EMENTA: Direito do Trabalho. Empregado e Empregador. Contrato de Trabalho. A Estabilidade. CLT. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Salário e Remuneração. A Duração do Trabalho. Regulamentações Especiais de Trabalho. Justiça do Trabalho: organização e competência. O processo trabalhista: dissídio individual e dissídio coletivo. Recursos. Execução. Comissões de Conciliação Prévia.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

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

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista.** 48. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Prática trabalhista:** cálculos. 14. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERNANDES, Anníbal. **Os acidentes do trabalho:** do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

COELHO.F.L. **Aulas de introdução ao direito.** Barueri: Manole, 2004.

Acesso link: <http://books.google.com.br/books?id=-BfAGVdh2dUC&printsec=frontcover&dq=Introdu%C3%A7%C3%A3o+ao+Estudo+do+Direito&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=CQ6dUaHFFMPO0QHQP YCYAw&ved=0CFAQ6AEwBw#v=onepage&q=Introdu%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Estudo%20do%20Direito&f=false](http://books.google.com.br/books?id=-BfAGVdh2dUC&printsec=frontcover&dq=Introdu%C3%A7%C3%A3o+ao+Estudo+do+Direito&hl=pt-)

COSTA. E.G. **Processos trabalhistas.** Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008. Acesso link: <http://books.google.com.br/books?id=pqBR->

[R93gtUC&pg=PA5&dq=PROCESSOS+E+ROTINAS+TRABALHISTAS&hl=pt-](http://books.google.com.br/books?id=pqBR-R93gtUC&pg=PA5&dq=PROCESSOS+E+ROTINAS+TRABALHISTAS&hl=pt-)

[BR&sa=X&ei=hL0ZU4foD8u4kQeD-](http://books.google.com.br/books?id=pqBR-R93gtUC&pg=PA5&dq=PROCESSOS+E+ROTINAS+TRABALHISTAS&hl=pt-)

[YGQBg&ved=0CDoQ6AEwAA#v=onepage&q=PROCESSOS%20E%20ROTINAS%20TRABALHISTAS&f=false](http://books.google.com.br/books?id=pqBR-R93gtUC&pg=PA5&dq=PROCESSOS+E+ROTINAS+TRABALHISTAS&hl=pt-)

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

EMENTA: Conceito de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. Processo de Treinamento. Diagnósticos da necessidade de treinamento. Desenho de programas de treinamento. Condução do programa de Treinamento. Avaliação do Programa de Treinamento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano.** 2. ed. São Paulo: ATLAS, 2010.

REIS, Germano Glufke. **Avaliação 360 graus:** um instrumento de desenvolvimento gerencial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2014.

MILKOVICK, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Acesso link.

<http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false)

KROEHNERT, G. **Jogos para treinamento em recursos humanos.** Barueri: Manole, 2001.

GESTÃO DE BENEFÍCIOS, CARGOS E SALÁRIOS

EMENTA: Recompensas organizacionais. Conceito de Remuneração, Benefícios, cargos e salários. Tipos de Benefícios. Desenho de sistema de Remuneração. Administração de Cargos, Salários e Remuneração. Avaliação e Classificação de Cargos. Política salarial. Pesquisa Salarial. Sistema de remuneração estratégica.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

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

MARRAS, Jean Pierre; TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. **Avaliação de desempenho humano.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de salários e benefícios.** São Paulo: Atlas, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2013.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2013.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários:** carreira e remuneração. 14. ed. São Paulo: LTr, 2010

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Acesso Link.

<http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt->

[BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false](http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false)

RESENDE ÊNIO. **Cargos salários e carreira.** São Paulo: Summus Editorial, 2005.

LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

EMENTA: Conceito e princípios do Direito da Seguridade Social. Previdência Social no Brasil. Beneficiários. Custeio. Prestações. Acidentes do Trabalho. Repercussões no Contrato de Trabalho. Segurança e Medicina do Trabalho.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

VIANNA, J.E.A. **Curso de direito previdenciário**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
GONÇALES, O.U. **Manual de direito previdenciário**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
TANAKA, Eduardo. **Resumo de direito previdenciário: teoria objetiva, esquemas e dicas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BALERA, Wagner. **Sistema de seguridade social**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
FELIPE, J. Franklin Alves. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
VIANNA, Claudia Salles Vilela. **Legislação trabalhista, previdenciária e contratos**. Curitiba: IESDE, 2008.
SILVA, Sidney Jard da. **Reforma da previdência em perspectiva comparada**. São Paulo: Fapesp, 2007. Acesso link:

PROJETO INTEGRADOR II

EMENTA: O projeto integrador tem papel fundamental no desenvolvimento das competências de cada módulo. Trata-se de um projeto que será desenvolvido ao final do módulo, pelos alunos, individualmente ou em grupo.

OBJETIVOS:

- Promover a interdisciplinaridade e transdisciplinaridade;
- Promover a articulação entre teoria e prática;
- Motivar e integrar os alunos ao processo de ensino-aprendizagem;
- Contextualizar e permitir a avaliação do acadêmico sob circunstâncias próximas às de um ambiente real.

4º TERMO

PROCESSOS E ROTINAS TRABALHISTAS

EMENTA: Processos de administração de pessoal no contexto da moderna gestão de recursos humanos. Novos conceitos de administração de pessoal – paradigmas. Funções da administração de pessoal. Interface da área com demais processos de RH. Rotinas de admissão e de desligamento. Processos de folha de pagamento. Documentação trabalhista. Legislação básica – conceitos. Folha de pagamento, cálculos salariais e encargos sociais. 13º salário. Férias. Rotinas rescisórias, seguro desemprego e estabilidade.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 48. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2014.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São paulo: Saraiva, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.
DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2013.
MILKOVICK, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2013.
COSTA. E.G. **Processos trabalhistas**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.
PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de pessoas: manual das rotinas trabalhistas**. Brasília: Editora SENAC, 2006.

SEGURANÇA DO TRABALHO

EMENTA: Ambiente de Trabalho. Acidentes no trabalho. Causas de acidentes. Equipamentos de Segurança. Traços da personalidade que predispõe a acidentes. Prevenção de acidentes. CIPA. Estatísticas de Acidentes.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística**. São Paulo: Atlas, 2014.

NUNES, Flávio de Oliveira. **Segurança e saúde no trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FERNANDES, Anníbal. **Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: ATLAS, 2014.

MICHEL, Oswaldo. **Controle do uso de produtos perigosos causadores de dependência e lesões entre os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2001.

BOLIS, I. **Contribuições da ergonomia para a melhoria do trabalho e para o processo de emancipação dos sujeitos**. São Paulo: Catálogo USP, 2011.

Acesso link.

MONTEIRO, M. I. ; FERNANDES, A. C. P. **Capacidade para o trabalho de trabalhadores de empresa de tecnologia da informação**. Brasília: Rev. bras. enferm. 2006.

TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO

EMENTA: Definição de negócios. Conceitos básicos de comunicação. Processo de negociação. Técnicas de negociação. Fatores que influenciam as negociações. O ambiente da negociação. Comportamento na negociação. Estilos de negociadores. Flexibilidade. Capacidade de síntese e planejamento. Persuasão e negociação. Habilidades pessoais. Aplicações práticas. Ética na negociação.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BAZERMAN, Max H.; NEALE, Margaret A. **Negociando racionalmente**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINELLI, Dante P.; ALMEIDA, Ana Paula. **Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo**. São Paulo: Atlas, 2014.

TERRA, Eduardo. **As 50 melhores dicas de negociação: guia essencial para gerenciar conflitos e conseguir o que se quer**. São Paulo: Saint Paul, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GHEMAWAT, Pankaj. **A estratégia e o cenário dos negócios**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

MARTINELLI, Dante P.; ALMEIDA, Ana Paula. **Negociação: como transformar confronto em cooperação**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, José Carlos Martins. **Negociação baseada em estratégia**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LEVY, M. R. T. **Mediação de conflitos trabalhistas e promoção de direitos humanos**. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2009.

Acesso Link.

www.teses.usp.br/.../Mauricio_Rodrigues_Tavares_Levy_Dissertacao.pdf

DIAS, G. L. d. **Brasil: O futuro da economia**. São Paulo: Estud. av. 2006.

Acesso Link.

<http://www.scielo.br/pdf/ea/v20n56/28627.pdf>

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

EMENTA: Higiene no trabalho. Stress e Satisfação. Programas de Bem-estar do funcionário. Saúde Ocupacional. Qualidade de vida no Trabalho (QVT). Modelos de QVT. Ambiente de trabalho. Percepção do ambiente de trabalho. Estudos de Casos. Educação Ambiental. Meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos. Problemática ambiental e social.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho:** abordagens e fundamentos. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.
DINIZ, Denise Pará. **Qualidade de vida:** saúde e trabalho. 2. ed. São Paulo: Manole, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ROSSI, Ana Maria; et al. **Stress e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2012.
CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.
LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho:** uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
GUIMARÃES. M.A.L. **Saúde mental e trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
Acesso link: <http://books.google.com.br/books?id=exzMmPNyl-QC&pg=PA209&dq=QUALIDADE+DE+VIDA+NO+TRABALHO&hl=pt-BR&sa=X&ei=y78ZU8PvCpTPkQfgyYDgAg&ved=0CF4Q6AEwBg#v=onepage&q=QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO&f=false>
KILIMNIK. S.A. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011

PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

EMENTA: Missão, visão e estratégia organizacional. Definição de estratégia. Administração estratégica nas organizações. Análise do ambiente – ferramentas como SWOT. Modelos de análise. Objetivos estratégicos. Sistemas de gestão estratégica – BSC. Estratégia de Recursos Humanos. Modelos de Planejamento de Recursos Humanos. Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. Fatores que intervêm no planejamento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2014.
LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2013.
OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico:** conceitos, metodologia, práticas. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BETHLEN, Agrícola. **Evolução do pensamento estratégico no Brasil:** textos e casos. São Paulo: Atlas, 2003.
FISCHMANN, Adalberto A.; ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de Almeida. **Planejamento estratégico na prática.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2013.
CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
Acesso Link: <http://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&dq=gest%C3%A3o+de+pessoas&hl=pt-BR&sa=X&ei=jMiQT8HGKun06QGOz822BA&ved=0CFUQ6AEwAg#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20de%20pessoas&f=false>
PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de pessoas:** manual das rotinas trabalhistas. Brasília: Editora SENAC, 2006.

SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

EMENTA: Conceito de Avaliação de Desempenho. O avaliador. Administração por objetivos. Métodos tradicionais de avaliação de desempenho. Métodos Modernos de Avaliação de Desempenho. Aplicações da Avaliação de Desempenho. A gestão por competências: da estratégia ao desempenho. Mapeamento de competências: métodos, técnicas e instrumentos.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

LEANDRO, Ana Maria. **Avaliação de desempenho:** um programa sem medos. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

MARRAS, Jean Pierre; TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. **Avaliação de desempenho humano.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

REIS, Germano Glufke. **Avaliação 360 Graus:** um instrumento de desenvolvimento gerencial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de desempenho humano na empresa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de pessoas:** manual das rotinas trabalhistas. Brasília: Editora SENAC, 2006.

PROJETO INTEGRADOR III

EMENTA: O projeto integrador tem papel fundamental no desenvolvimento das competências de cada módulo. Trata-se de um projeto que será desenvolvido ao final do módulo, pelos alunos, individualmente ou em grupo.

OBJETIVOS:

- Promover a interdisciplinaridade e transdisciplinaridade;
- Promover a articulação entre teoria e prática;
- Motivar e integrar os alunos ao processo de ensino-aprendizagem;
- Contextualizar e permitir a avaliação do acadêmico sob circunstâncias próximas às de um ambiente real.

OPTATIVAS

LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)

EMENTA: Utilização instrumental da Língua Brasileira de sinais (LIBRAS). Aspectos lingüísticos da Língua Brasileira de Sinais - fonologia, morfologia e sintaxe. Uso da língua em contextos reais de comunicação.

OBJETIVOS:

- Obter noções básicas da Língua Brasileira de sinais (LIBRAS);
- Capacitar para a comunicação com os indivíduos com dificuldade de audição.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BRANDÃO, Flávia. **Dicionário ilustrado de libras**. São Paulo: Global, 2011.

REIS, Benedicta A. Costa dos; SEGALA, Sueli Ramalho. **ABC em libras**. São Paulo: Panda Books, 2009.

PEREIRA, Maria Cristina da Cunha; et al. **Conhecimento além dos sinais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, Rosita Edler. **A nova LDB e a educação especial**. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

QUADROS, Ronice Muller de. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

COPOVILLA, F. C. **Enciclopédia da língua de sinais brasileira**. São Paulo: Edusp, 2005.

Libras - **Dicionário da língua brasileira de sinais**. Acesso Link.

<http://www.acesobrasil.org.br/libras/>

GLAT, R. **Uma professora muito especial**. Rio de Janeiro: 7letras, 2007. Acesso Link: <http://books.google.com.br/books?id=wDkG5OzHAYMC&pg=PA39&dq=educa%C3%A7%C3%A3o+especial&hl=pt-BR&sa=X&ei=1oNBT-bTI6fw0gHRjaHOBw&ved=0CEgQ6AEwADgo#v=onepage&q=educa%C3%A7%C3%A3o%20especial&f=false>

CONSULTORIA E MERCADO DE TRABALHO

EMENTA: Atividades profissionais para o tecnólogo em gestão de Recursos Humanos. Desafios e Oportunidades. Marketing Profissional. Mercado de Trabalho. Consultoria em Recursos Humanos.

OBJETIVOS:

- Propiciar ao formando uma visão mais abrangente do mercado de trabalho;
- Analisar as diversas possibilidades e oportunidades dadas pelo mercado;
- Incentivar a busca pela educação continuada e pelo conhecimento.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CILETTI, Dorene. **Marketing pessoal**. São Paulo: Cengage, 2013.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2013.

TÔRRES, Ofélia de Lanna Sette. **Empregabilidade negociada**. São Paulo: Atlas, 2000.

DRUCKER, F. P. **Prática da administração de empresas**. Rio de Janeiro: Pioneira, 1955.

PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de pessoas: manual das rotinas trabalhistas**. Brasília: Editora SENAC, 2006.

GESTÃO DE PROJETOS

EMENTA: Conceito de Projetos. Atividades Funcionais e projetos. Características e tipos de objetivos de projetos. Fundamentos da gestão de projetos de Recursos Humanos. Gerente de Projeto. Ciclo de Vida dos Projetos. Métodos e técnicas para elaboração de Projetos. Estudo de Caso.

OBJETIVOS:

- Obter as noções básicas para a Elaboração e Avaliação de Projetos aplicados aos Recursos Humanos;
- Desenvolver competências para participar ativamente da equipe gerencial de qualquer projeto da área.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CASAROTTO FILHO, Nelson. **Elaboração de projetos empresariais:** análise estratégica, estudo de viabilidade e plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2014.

LUECKE, Richard. **Gerenciando projetos grandes e pequenos.** Rio de Janeiro: Record, 2010.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Administração de projetos:** como transformar idéias em resultados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRITO, Paulo. **Análise e viabilidade de projetos de investimentos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro:** estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

LIMMER, Carl Vicente. **Planejamento, orçamento e controle de projetos e obras.** Rio de Janeiro: LTC, 2013.

DUFFY.M. **Gestão de projetos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

BRUZZI. G.D. **Gerência de projetos.** Brasília: SENAC- DF, 2008.

FUNDAMENTOS DA GESTÃO FINANCEIRA

EMENTA: Significado e objetivo da administração financeira. Análise dinâmica de empresa: necessidade de capital de giro e saldo de tesouraria. Análise econômico-financeira de empresa: Indicadores de estrutura de capitais, liquidez, ciclo financeiro, rentabilidade e endividamento bancário. Fluxo de caixa. Análise e formação de preços. Orçamento: conceitos básicos.

OBJETIVO:

- Compreender os princípios e a importância da gestão financeira e sua relação com a gestão de pessoas.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

DUBOIS, Alexy; KULPA, Luciana; SOUZA, Luiz Eurico de. **Gestão de custos e formação de preços:** conceitos, modelos e instrumentos, abordagem do capital de giro e da margem de competitividade. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

IUDÍCIBUS, Sergio de; MARION, José Carlos. **Curso de contabilidade para não contadores.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLAGI FILHO, Armando; ISHIKAWA, Sérgio. **Mercado financeiro e de capitais.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BALEEIRO, Aliomar. **Uma introdução à ciência das finanças.** 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

CARVALHO, Genésio de. **Introdução às finanças internacionais.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SANVICENTE, Antonio Zoratto. **Administração financeira.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GOULART, A. M. C. **O conceito de ativos na contabilidade:** um fundamento a ser explorado. São Paulo: Rev. contab. Finanç, 2002.