



Faculdade Jardins

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

2017

SUMÁRIO

1.	PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	3
1.1	A Faculdade jardins e o Contexto Socioeconômico	3
1.2	Perfil do Curso	7
2.	Atividades do Curso	14
3.	Perfil do Egresso	17
4.	Forma de Acesso ao Curso	19
5.	Representação Gráfica de um Perfil de Formação	21
6.	Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem	23
7.	Sistema de Avaliação do Projeto do Curso	26
8.	Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)	29
9.	Estágio Curricular	30
10.	Ato Autorizativo Anterior ou Ato de Criação	31
	EMENTÁRIO	32

1. PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO

1.1. A Faculdade Jardins e o Contexto Socioeconômico:

Sergipe provém da palavra tupi Siri-i-pe, e significa curso do rio dos siris, ou simplesmente rio dos siris. Na linguagem do colonizador, Siri-i-pe transformou-se em Sergipe. Sua história remonta à criação das Capitanias Hereditárias e as terras sergipanas, na época do descobrimento, eram habitadas por várias tribos indígenas. A única tribo que ainda sobrevive é a Xocó, que, atualmente, habita a Ilha de São Pedro, no município de Porto da Folha.

A primeira tentativa de colonização de Sergipe ocorreu em 1575, quando os jesuítas Gaspar Lourenço e João Salônio percorreram algumas aldeias. Na ocasião, a chegada do então governador Luís de Brito à região provocou a fuga dos índios. Entre 1637 e 1645, Sergipe esteve sob domínio dos holandeses. Em 1696, consegue sua autonomia jurídica com a criação da Comarca de Sergipe. Em 1698, foram instaladas as primeiras vilas: Itabaiana, Lagarto, Santa Luzia e Santo Amaro das Brotas.

Em 1763, Bahia, Sergipe, Ilhéus e Porto Seguro foram reunidos em uma só província. Finalmente, em 5 de dezembro de 1822, Dom Pedro I confirmou o decreto de 1820, que dava independência a Sergipe Del Rey. Em 17 de março de 1855, a província ganha uma nova capital, Aracajú, em substituição a São Cristovão.

Do ponto de vista cultural, contempla grande influência da cultura nordestina, principalmente do cangaço com o surgimento do bando chefiado por Virgulino Ferreira, o Lampião. As festas populares são comuns e de origem diversa, mas sempre caracterizadas pelas danças, vestimentos e culinária, tendo seu ápice no período junino, com grandes concentrações populares na capital e nos municípios de Arei Branca e São Cristovão, onde o forró predomina!

Um dos pontos principais de sua cultura é a literatura de cordel, um tipo de poesia popular, originalmente oral, e depois impressa em folhetos rústicos ou outra qualidade de papel, expostos para venda pendurados em cordas ou cordéis, o que deu origem ao nome que vem lá de Portugal, que tinha a tradição de pendurar folhetos em barbantes. São escritos em forma rimada e alguns poemas são ilustrados com xilogravuras, o mesmo estilo de gravura usado nas capas.

Hoje, Sergipe é um grande Estado. Sua cultura é rica. Seus monumentos

marcam, com características peculiares, uma parte da história com seus heróis anônimos e todo um sistema de vida que se baseou no trabalho escravo, na cana-de-açúcar e no gado.

A religião é predominantemente católica, distribuída conforme o IBGE (2010) da seguinte forma: Católicos: 1.454.796, Sem religião: 156.316, Evangélicos: 132.102, Espíritas: 15.564, Não determinada: 2.884, Religiões orientais: 2.665, Umbanda e Candomblé: 1.229, Outras: 14.148.

Apesar de ser considerado o menor Estado brasileiro, Sergipe detém um dos maiores potenciais de progresso do país. Este compacto Estado, com 21.918 Km² e uma população de 2.219.574 habitantes, dispõe de PIB de R\$ 27,8 bilhões, sendo que seu PIB *per capita*, no valor de R\$ 13.180,00, destaca-se como o maior dos estados nordestinos (IBGE, 2014). A renda *per capita* perfaz R\$ 758,00 mensal.

O Estado de Sergipe é composto por 75 municípios, distribuídos em 13 microrregiões, sem concentrações em vazios demográficos em todo seu território, já conquistou indicadores e condições que lhe dão uma posição singular como opção de investimento no Nordeste. Além do segmento turístico, contemplado por suas belezas naturais, clima agradável, praias e hospitalidade, tem grande potencial na Indústria, Agropecuária e Serviços, assim como para as atividades componentes.

Situado na Região Nordeste do Brasil, tendo como capital Aracajú, Sergipe tem como limites ao norte o Estado de Alagoas, ao leste o Oceano Atlântico e ao sul e oeste o Estado da Bahia. Marcado desde o período colonial pela sucessão de coronéis e mandatários no poder, atualmente tem como governador Jackson Barreto (PMDB), que assumiu o cargo após a morte do governador Marcelo Déda, que detinha o mandato de 2011 a 2014. Após assumir pela condição de vice-governador, Jackson Barreto foi eleito governador para o período de 2015 a 2018, contemplando a ascensão de novos políticos e lideranças no governo de Sergipe, superando antigos líderes políticos regionais, tais como João Alves Filho e Albano Franco, que exerciam há décadas a supremacia no estado. Após perder as eleições para o governo do estado, João Alves (PFL) foi eleito prefeito de Aracajú para o quadriênio 2013/2016.

O clima varia de subúmido (faixa litorânea, com largura de 20 a 40 km), passando pelo de transição semi-árido (área do agreste, como Itabaiana, Lagarto e outros) a semi-árido (todo o oeste do Estado, com seca de 7 a 9 meses no ano). O

relevo apresenta áreas planas com pequenas altitudes que vão aumentando em direção ao interior.

O potencial hídrico do Estado, responsável pela abundância de água e energia elétrica, é composto por seis bacias hidrográficas: São Francisco (7.274 km²), Piauí (4.091 km²), Sergipe (3.293 km²), Vaza-Barris (2.279 km²), Real (2.584 km²) e Japaratuba (1.829 km²).

Aracaju, dispõe do 3º PIB do Nordeste, no valor de R\$ 8.748.078,00, com uma população de 623.766 habitantes, com 25.000 alunos matriculados no ensino médio (IBGE, 2012). A renda per capita média do município cresceu 63,0%, passando de R\$ 120,17 em 2000 para R\$ 195,88 em 2010. A pobreza (medida pela proporção de pessoas com renda domiciliar per capita inferior a R\$ 75,50, equivalente à metade do salário mínimo vigente em agosto de 2000) diminuiu 32,89%, passando de 64,9% em 1991 para 43,5% em 2010. A desigualdade diminuiu: o Índice de Gini passou de 0,65 em 2000 para 0,64 em 2010.

A economia sergipana, que durante séculos esteve baseada no cultivo da cana-de-açúcar, começa a se modificar a partir dos anos 90. Apoiado em incentivos fiscais e em seu potencial energético - oferecido pela usina de Xingó e pela exploração de petróleo e gás natural -, Sergipe atrai indústrias para seu território. Somente entre 1995 e 1998, 40 indústrias instalam-se no Estado, com destaque para uma fábrica de cerveja em Estância, que impulsiona a chegada de outras pequenas e médias empresas à região, principalmente voltadas para o beneficiamento de produtos agrícolas e de couro, processamento de alimentos e um pequeno parque têxtil.

Por causa da pequena extensão territorial, a pecuária é representada por um rebanho de apenas 918 mil bovinos e 83,3 mil ovinos e 82,3 mil suínos. Ao mesmo tempo que o setor industrial cresce, o agropecuário registra queda em parte de sua produção. As áreas dedicadas às culturas tradicionais, como algodão, cana-de-açúcar, mandioca e milho, vêm diminuindo, enquanto se expandem as lavouras com melhor desempenho comercial, como a do coco-da-baía e a da laranja, principal produto estadual. Em 1999, a lavoura de Sergipe começa a se recuperar da forte seca que atinge 33 de seus 75 municípios no ano anterior: a safra de grãos alcança 156 mil t, 10% a mais que em 1998.

A agropecuária emprega a maior parte da mão-de-obra sergipana, mas é o setor de serviços, centrado no comércio de Aracaju, o responsável por mais de 65% do PIB do Estado. Nas últimas décadas, Sergipe recebeu investimentos

da Sudene e do Proálcool, além dos recursos da Petrobras desde a descoberta, em 1963, de petróleo e gás natural, produtos dos quais é o terceiro maior produtor do país, atrás do Rio de Janeiro e da Bahia.

Atualmente, os setores de comércio e de serviços, esse concentrado na capital, respondem por grande parte da economia sergipana. Além da indústria, a agricultura continua dando sua contribuição, tendo na laranja seu principal produto.

Na Educação Básica, o Estado de Sergipe dispõem de 243.250 mil alunos matriculados na rede estadual. Desses, 6.241 estão na Educação Infantil (2,6%), 150.670 no Ensino Fundamental (61,9%) e 86.595 mil no Ensino Médio (35,6). Em Sergipe, os dados referentes ao ano de 2010, indicavam que o total de matrículas na Educação superior representava um atendimento a 11,59% da população na faixa etária de 18 a 24 anos de idade. O Estado possuía, então, 1,1% da população brasileira nessa faixa, mas a oferta de vagas nas suas instituições de ensino superior representava somente 0,7% da matrícula brasileira. Relativamente à Região Nordeste, enquanto os habitantes equivaliam a 3,73% dos que se encontravam entre os 18 e 24 anos de idade, a matrícula na Educação superior era equivalente a 4,6% da matrícula nordestina. Assim, dentre os desafios que estão colocados para o Estado de Sergipe, sobressaía a necessidade imediata de elevar a cobertura do ensino superior a pelo menos 17% da sua população na faixa etária dos 18 aos 24 anos de idade, colocando Sergipe nos mesmos níveis da média brasileira. Para atingir esta meta era necessário criar 13.485 novas vagas, aumentando o número de alunos matriculados de 31.032 para 45.517.

Apesar de dados socioeconomicos diferenciados, a educação superior no Estado de Sergipe apresenta dados diminutos: dispõem apenas de 17 instituições de ensino superior, sendo apenas duas Universidades, uma Federal e uma Privada, e um Instituto Federal, somadas a 14 Faculdades. Dos 75 municípios, apenas três possuem IES, a capital e dois municípios do interior. As vagas para Educação a Distância são bem reduzidas, apenas uma IES privada é Credenciada EaD. Portanto, a soma de vagas presenciais e a distância, tanto para graduação quanto para a pós-graduação, é diminuta, principalmente frente ao potencial econômico do estado e ao número de concluintes do ensino médio em Sergipe, que perfizerem 81.739 alunos em 2012 (IBGE).

Os dados apresentados revelam as características importantes do Estado

de Sergipe e, em particular, do município de Aracaju, bem como, da região do entorno da capital. Considerando, portanto, as características sociais, políticas, culturais, ambientais e, principalmente, a potencialidade econômica da região associado aos dados educacionais, fortalece-se a necessidade de autorização de novos cursos superiores de graduação e de graduação tecnológica que venham a atender as necessidades locais e regionais.

1.2. Perfil do Curso:

A Educação Tecnológica é regulamentada pelo Ministério da Educação através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), do Decreto nº 5.154/2004, que regulamenta a educação profissional, pela Resolução CNE/CP nº 03/2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, e pelo Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia (Portaria Normativa nº 12/2006).

A formação tecnológica é uma graduação de nível superior que habilita para o mercado de trabalho, para concursos, para a pós-graduação e para o empreendedorismo. Surgiu a partir da necessidade imposta pelo mercado de trabalho por cursos superiores mais rápidos, uma vez que a capacitação e o aprimoramento de todo profissional deve ser dinâmica e constante, conforme as demandas locais e regionais. O Tecnólogo é um profissional que tem como característica o foco nas habilidades e competências requeridas pelo mercado e no saber fazer, pensar e inovar, conquistando cada vez mais espaço no mundo empresarial.

Portanto, a missão dos Cursos Tecnológicos é de suprir a alta demanda por profissionais capacitados ao atendimento de demandas específicas de mercado, compostas por clientes seletivos de produtos e serviços diferenciados, em especial para agregar valor percebido por clientes e consumidores de alta exigência por um atendimento profissional atualizado.

Nos últimos anos, as transformações ocorridas no cenário sócio-econômico mundial e aos reflexos da globalização resultaram num mercado mais competitivo e exigente. Estas mudanças vêm influenciando significativamente a vida das organizações em um processo contínuo de mudanças em sua mentalidade

empresarial.

Diante dessa nova realidade, as organizações mais avançadas já incorporam em sua gestão, os princípios, valores, ações, políticas e estratégias adequadas para atuar face às variáveis e contingências do ambiente externo e mercadológico. Atualmente, a sobrevivência e crescimento destas organizações dependem de investimentos na melhoria da qualidade de produto e/ou serviços oferecidos, no desempenho dos seus membros e organizacional, nas estratégias de competitividade, em recursos tecnológicos, o que implica na busca por uma gestão de recursos humanos estratégica, que vise alcançar os resultados organizacionais, otimizando-os por meio de maiores índices de qualidade e produtividade.

As pesquisas apontam que uma das principais estratégias de investimentos nas empresas é a capacitação de seus participantes para a inovação; o que indica a necessidade em formar quadros para operar as novas tecnologias e mesmo para desenvolvê-las. Neste sentido, pode-se pontuar a aparente dificuldade das empresas em realizarem esta capacitação, principalmente as pequenas e médias. Além disso, no mercado de trabalho, a escassez do capital humano adequado às demandas funcionais e estruturais leva a procura crescente por um profissional que atue estrategicamente, conduzindo e gerenciando políticas, ações e estratégias para atender as expectativas do negócio empresarial, conforme as respectivas demandas sócio-econômicas. Atualmente, na sociedade do conhecimento, sabe-se que as pessoas constituem um fator fundamental de vantagem competitiva para as organizações e estas sabem que seu grande diferencial está em manter e reter seus talentos.

Para realizar tais ações, as instituições precisam ter em seus quadros, profissionais qualificados em gestão de recursos humanos, que, por sua vez, necessitam ter um perfil diferenciado; de modo a propiciar novos talentos para a empresa como também desenvolver o potencial humano já existente; a promover a compreensão, a aceitação das mudanças e a formação de novas atitudes para atuar em um ambiente em transformação contínua; bem como contribuir com a natureza qualitativa da empresa, quanto à sua postura empresarial face às novas realidades a serem enfrentadas.

Portanto, há uma demanda significativa e em expansão a nível de Brasil e no mundo por profissionais capacitados para atuarem na prestação de serviços, como é o caso do setor de Recursos Humanos e afins. As conquistas tecnológicas

e a utilização em massa dos novos meios de comunicação fazem com que a sociedade busque cada vez mais os inventos tecnológicos como forma de melhorar sua qualidade de vida. Com isso, tanto o aumento da quantidade quanto da qualidade dos serviços é de fundamental importância para atender a clientela cada vez mais exigente seletiva.

As Pesquisas Domiciliares do IBGE (2009 e 2010) apontam que grande parcela da população brasileira ativa não possui escolaridade ou formação compatível com suas atividades profissionais. Por outro lado, ratifica o grande crescimento do setor de serviços, tendo incorporado 2,8 milhões de trabalhadores entre os anos de 2005 e 2010. Isto é mais um indicativo de que as áreas do ensino técnico devem estar cada vez mais preparadas a formar profissionais com competência para atuarem no mercado de trabalho em expansão.

A atividade econômica, tecnológica e cultural da cidade faz com que sua influência se estenda a todas as localidades vizinhas. De acordo com os dados do IBGE, Aracaju possuía em 2010, 5704 empresas com sede no município e 5836 empresas atuantes com sedes em outros municípios, totalizando 11540 empresas responsáveis por fomentar a atividade econômica da região.

A indústria, de modo geral, estava representada por 2124 daquelas empresas segundo os dados do CENSO 2010 do IBGE. Percebe-se que a demanda por uma qualificação mais relacionada com o mercado e que possa representar uma alternativa às demandas exigidas, representa um desafio para o curso proposto. A carência de elementos com visão de futuro, objetividade, contextualização, associadas ao dinamismo local abrem as portas para profissionais de gestão dotados de capacidade avaliativa e operacional para uma atuação planejada e voltada para as reais demandas locais.

Segundo dados do SEBRAE no período de 2008/2012, houve um crescimento de 16,1% no número de empresas associadas ao comércio em diversos segmentos. Na indústria a média de crescimento foi de 30,0% e Serviços a variação foi de 24,5%, dentro do cenário da economia sergipana. Esta ascensão sinaliza uma crescente necessidade de mão de obra qualificada, concretizando a importância do Curso de Gestão de Recursos Humanos a nível estadual.

Assim, globalização econômica, o desenvolvimento da tecnologia, da ciência, da gestão empresarial e do comércio, verificados nos últimos anos, configuraram um mercado de trabalho voltado à prestação de serviços e à gestão do conhecimento humano. Recursos humanos com competências e habilidades,

saberes e conhecimentos científico e técnico. É a experiência de trabalho voltada para o social, com qualificações tácitas, o que vem despertando a importância de profissionais em Recursos Humanos no nosso estado.

Dessa forma, identificando a necessidade de formação profissional neste segmento, surge o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos direcionado à qualificação de profissionais para atuar nessa área com o propósito de atender às demandas e às exigências da sociedade atual, referente ao mercado de trabalho no âmbito local e regional da IES. Outrossim, pelo cenário atual, em que a competitividade leva ao empresariado buscar na qualidade o seu diferencial, também sinaliza que as Empresas instaladas em Sergipe necessitam do Gestor em Recursos humanos apto a contribuir para diagnosticar, prevenir, antecipar, decidir e interferir em relação a uma dada situação concreta de trabalho, perfil traçado para o Gestor à ser formado pela Faculdade Jardins (FAJAR). Este atuará com competência e habilidade no ambiente de forma inovadora, transformando objetivos estratégicos em soluções competitivas de negócios.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos formará profissionais preparados para atuarem nos setores industrial, comercial ou de serviços, especializados em cuidar do capital humano das organizações com o objetivo de criar ambientes de trabalho que contribuam para o bom desempenho da empresa, satisfação e crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Assim, pretende estabelecer um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso.

A construção de uma cultura empresarial que preserve valores éticos, legais e morais; a captação e seleção de talentos no mercado de trabalho; a criação, gestão e divulgação do conhecimento na organização com apoio dos mecanismos de treinamento e o cuidado com os aspectos referentes as questões sociais, estão entre os principais desafios desta área nobre da gestão empresarial.

O conjunto das disciplinas estudadas permitirá ao futuro profissional uma visão ampla das formas de estruturação organizacional e a sua relação com as políticas comerciais, as possibilidades de obtenção de vantagens competitivas através da utilização da inteligência existente na organização e a satisfação de clientes internos e externos.

OBJETIVOS DO CURSO:

GERAL:

Capacitar profissionais para atuarem na formação de equipes, bem como no desenvolvimento e manutenção de talentos, incluindo o conhecimento do processo da motivação e a aplicação eficaz da liderança, com capacidade de influenciar o comportamento do grupo com empatia e equidade, visando aos interesses interpessoais e institucionais.

ESPECÍFICOS:

- Avaliar e fazer cumprir as normas gerais e específicas que regem a área de recursos humanos;
- Elaborar, avaliar e interpretar as pesquisas necessárias à área de recursos humanos;
- Aplicar adequadamente as técnicas de recrutamento e seleção;
- Avaliar, planejar e implementar o plano de cargos, salários e benefícios;
- Utilizar as técnicas de avaliação e desempenho;
- Planejar e implementar o plano de capacitação e desenvolvimento.
- capacitar o aluno para identificar e analisar problemas encontrados nos processos de rotina das atividades em recursos humanos;
- comuns e compreensão da complementaridade das ações coletivas;
- desenvolver uma visão do todo e ser capaz de compreender e vivenciar os conceitos de cooperação, comprometimento e responsabilidade;
- desenvolver visão estratégica, postura de inovação e espírito empreendedor;
- disseminar conhecimentos gerenciais que possibilitem ao aluno resolução de situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas observados;
- formar o profissional capaz de expressar-se de modo crítico e criativo em face dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- tornar o profissional apto para lidar com modelos de gestão inovadoras;
- propiciar embasamento teórico e prático referente aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao melhor desempenho das atividades a serem executadas nas empresas;
- atuar segundo os paradigmas, com autonomia e responsabilidade;
- preparar o profissional para atuar com foco nos resultados e no cidadão;
- atuar de acordo com os princípios éticos definidos no código de conduta: integridade, moralidade, clareza de posições e decoro;
- capacidade para atuar de forma flexível e utilizar novas técnicas baseadas em

inovações tecnológicas.

A missão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é a formação profissional por meio do desenvolvimento de competências, de forma que o Tecnólogo realize diagnóstico e intervenha na realidade empresarial por meio de respostas e soluções eficazes e efetivas.

Neste sentido, a proposta de formação é de viabilizar a gestão dos processos que fazem parte da Gestão de Recursos Humanos, implementando métodos, técnicas e mecanismos para que favoreçam uma melhor performance em todos os setores organizacionais, estimulando a disposição de seus pares e equipes a realizar metas e estratégias de suas respectivas áreas, e assim, assegurar o alcance dos objetivos individuais e organizacionais.

Para atender as exigências da área de Gestão de Recursos Humanos, o profissional necessita de facilidade de comunicação, de atuação em ações que impliquem no desenvolvimento de pessoas, visão estratégica, criatividade e flexibilidade. Na execução de suas atividades, este profissional deverá atender as demandas dos subsistemas como: captação e provisão de pessoas, recompensas, treinamento e desenvolvimento, manutenção e retenção de talentos, desempenho, higiene, segurança e saúde para atingir os resultados do negócio empresarial.

Tendo em vista a proposta de formação tecnológica se concentrar em um currículo focado na formação técnico-profissional, a formação humana proposta no PDI da IES no âmbito dos tecnológicos se realizada através das atividades sócio-educativas (extensão com a sociedade), cursos de extensão e atividades complementares.

O Projeto Integralizador segue proposta pedagógica própria alinhada com o PPC do Curso. Trata-se do momento de interface teórico-prática da formação dos alunos a cada semestre, portanto, deve se vincular a respectiva Certificação do semestre integrando todas as disciplinas constitutivas do mesmo. Deve ser por equipe, com interface prática através de visitas técnicas, observação e relatório final conforme ABNT. O resultado deve ser apresentado pela equipe no auditório na semana do Projeto Integrador, a ser realizada ao final de cada semestre. Deve ter nota final numa escala de 0,0 a 10,0 (zero a dez), com registro em Diário de Classe compondo a nota de cada disciplina.

Portanto, a formação de um gestor de pessoas que atue competentemente deve considerar o nível de qualificação profissional exigido para identificar, avaliar as oportunidades, efetuar ajustes necessários na Gestão de Recursos Humanos

com comprometimento para o alcance de resultados positivos e da vantagem competitiva e a preocupação com o futuro da empresa, com formação geral e específica em atenção as demandas locais e regionais da IES.

DADOS GERAIS DO CURSO:

Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Regime de matrícula: Semestral Seriado

Total de vagas anuais: 100 (cem)

Turnos de funcionamento: Noturno

Vagas por turma: 50 (cinquenta)

Carga horária total: 1.700 horas

Integralização Mínima: 04 semestres

Integralização Máxima: 08 semestres

2. Atividades do Curso:

Projeto Integralizador e Atividades Complementares, conforme segue abaixo:

I. Projeto Integralizador: O Projeto Integralizador segue proposta pedagógica própria alinhada com o PPC do Curso. Trata-se do momento de interface teórico-prática da formação dos alunos a cada semestre, portanto, deve integrar todas as disciplinas constitutivas do mesmo de forma integrada e interdisciplinar.

Aborda interdisciplinarmente frente as demais disciplinas do semestre as **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena** (Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04), as **Políticas de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02), e as **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos** (Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12).

Ocorre por equipe, com interface prática através de visitas técnicas, observação e relatório final conforme ABNT. O resultado deve ser apresentado pela equipe no auditório na semana do Projeto Integrador, a ser realizada ao final de cada semestre. Deve ter nota final numa escala de 0,0 a 10,0 (zero a dez), com registro em Diário de Classe compondo a nota de cada disciplina.

II. Atividades Complementares:

As Atividades Complementares se inserem como componentes obrigatórios na formação do egresso previstas no PPC do Curso. Dessa forma, é preciso disponibilizar uma oferta diversificada dessas atividades no âmbito de cada Curso de Graduação da FACULDADE JARDINS, bem como, definir os instrumentos de seu acompanhamento e avaliação para a sua plena realização.

A Faculdade Jardins instituiu o Núcleo de Atividades Complementares, como órgão da estrutura organizacional que auxilia as Coordenações de Curso na Gestão e Registro das Atividades Complementares. Cabe ao mesmo, fomentar, acompanhar e registrar as Atividades Complementares no âmbito da INSTITUIÇÃO, com base nas Normas Gerais de Atividades Complementares que seguem abaixo:

REGULAMENTO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Art. 1º As Atividades Complementares previstas nos respectivos Cursos de Graduação Tecnológica são obrigatórias e categorizam-se em três grupos:

Grupo 1 - Atividades de Ensino;

Grupo 2 - Atividades de Extensão;

Grupo 3 - Atividades de Pesquisa.

Parágrafo único – Os alunos, obrigatoriamente, deverão distribuir a carga horária das atividades complementares em, pelo menos, dois dos grupos acima indicados.

Art. 2º As Atividades Complementares terão carga horária global prevista nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação e Graduação Tecnológica da Instituição, devendo ser cumpridas durante a integralização do curso.

Art. 3º As Atividades de Ensino, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, compõem-se de:

a) disciplinas e/ou cursos oferecidas pela própria Faculdade, mas não previstas no Currículo Pleno do Curso;

b) cursos e/ou disciplinas realizados em outras instituições, desde que com anuência prévia da Coordenação do Curso;

c) monitoria em disciplina vinculada a área do respectivo Curso.

Art. 4º As Atividades de Extensão, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, dividem-se em:

a) participação em seminários, palestras, congressos, conferências, encontros, cursos de atualização e similares;

b) estágios extracurriculares;

c) participação em ações de extensão patrocinada pela Instituição de Ensino;

d) participações em audiências, limitados a 20 h.

Art. 5º As Atividades de Pesquisa, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, incluem:

a) iniciação científica;

b) trabalhos publicados em periódicos, com tema vinculado a área do Curso, até 40 horas para cada um.

Art. 6º As Atividades Complementares serão coordenadas pelas Coordenações de Curso, ou por órgão integrante das mesmas, ao qual caberá:

a) estabelecer, com a anuência do Colegiado do Curso, e divulgar, o Plano

de Atividades Complementares a ser desenvolvido anualmente pela Faculdade;

b) exigir certificado de frequência e participação, notas obtidas, carga horária cumprida, relatórios de desempenho, e outros documentos vinculados as Atividades Complementares;

d) analisar o documento apresentado pelo aluno para comprovar a realização de cada Atividade Complementar e, se considerá-lo suficiente, rubricá-lo e encaminhá-lo a Secretaria Geral para registro na Ficha do Aluno.

Parágrafo 1º Os documentos comprobatórios das atividades Complementares depois de rubricados pelo Coordenador e encaminhados para registro na Ficha do Aluno, permanecerão na Pasta do Aluno para posterior expedição de Diploma.

§ 2º A Coordenação abrirá prazo de um mês ao final de cada semestre letivo, para recebimento das solicitações de aproveitamento de Atividades Complementares, devendo publicar suas decisões na primeira semana do semestre subsequente.

Art. 7º Os casos omissos, assim como os recursos interpostos, serão apreciados pelo Colegiado do Curso, cabendo recuso ao Conselho Superior de Ensino da Instituição.

3. Perfil do Egresso:

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos propiciará a formação de competências e habilidades relacionadas à conduta pessoal; ao poder de comunicação; aos fluxos decisórios; ao domínio das modernas técnicas de gestão de recursos humanos; ao desenvolvimento da reflexão crítica e analítica; e a utilização da lógica para as ações que produzam ou exijam relações formais e informais.

O egresso do curso deverá estar apto a planejar e gerenciar os processos de Gestão de Recursos Humanos, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, relações trabalhistas, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Além de poder atuar na elaboração de planejamento estratégico, projetos em recursos humanos, em programas motivacionais e de qualidade de vida no trabalho, e na avaliação e pesquisa do clima organizacional.

Ao egresso do curso caberá o compromisso de manter-se atualizado, compartilhando e disseminando conhecimentos no gerenciamento de pessoas nas organizações, sejam públicas, privadas e/ou sem fins lucrativos, sempre em conformidade com as demandas locais e regionais no âmbito da IES. A partir do desenvolvimento de competências individuais, grupais e de habilidades, estará garantida ao egresso a formação e informação – métodos, técnicas e meios, para que o aluno possa compreender e aperfeiçoar a sua capacidade pessoal e no trabalho. O Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos atua no planejamento e gerenciamentos dos processos de gestão de pessoas, abrangendo desde as atividades operacionais como a gestão das rotinas trabalhistas às questões estratégicas como a gestão por competências.

Portanto, os conteúdos a serem desenvolvidos no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visam levar ao aluno conhecimentos que o auxiliem a planejar e desempenhar atividades inerentes à gestão de recursos humanos, utilizando métodos, meios e práticas modernas para atuar com competência nos diversos processos que envolvem a área. Além do mais, alicerçará no egresso a habilidade de trabalho em equipe, facilidade de adaptação a contextos novos, sua criatividade, liderança e poder de decisão, confiabilidade e habilidade comunicativa; capacidade de síntese, de crítica e de inovação; além de sua atualização

tecnológica serão desenvolvidas as competências a seguir:

- Reconhecer a responsabilidade da gestão de recursos humanos, sua importância para a empresa e seus preceitos éticos;
- Elaborar o programa e planos carreiras em recursos humanos, administrando cargos, salários, avaliando desempenho e a integração do ser humano às atividades e à organização;
- Conhecer e aplicar técnicas de liderança, administração de conflitos e motivação de pessoal;
- Utilizar rotinas, métodos e técnicas de recrutamento, seleção, admissão e desligamento de pessoal, aplicação dentro de um ambiente informatizado;
- Compreender os sistemas e processos organizacionais, considerando as empresas como sistemas abertos, sua relação com o meio ambiente, implicações de hierarquia e técnicas de racionalização;
- Utilizar conhecimentos de tecnologia da informação empresarial para seleção de sistemas, visando a facilitação da comunicação interna, à agregação de valores às rotinas e atividades cotidianas da organização, tendo em vista o custo total de propriedade e a avaliação custo/benefício das estratégias e recursos envolvidos;
- Formular políticas de desenvolvimento de gestão de recursos humanos
- Executar projetos de desenvolvimento de estruturas organizacionais e inovadoras;
- Capacidade de liderar de forma pró-ativa e atuar em equipes multidisciplinares;
- Capacidade de resolver problemas organizacionais com a participação ativa e responsável das pessoas, construir e consolidar o comprometimento das pessoas com o trabalho e a organização;
- Habilidade para estabelecer meios, mecanismos e dirigir a seleção de candidatos, ajustados às exigências presentes das áreas e estruturas funcionais;
- Formular e a executar estratégias direcionadas à área de Gestão de Recursos Humanos, com envolvimento em fatores como satisfação nas condições de empregos, relações trabalhistas, incluindo a discussões com órgãos sindicalistas, nos processos de descrição e análise de cargos e salários, avaliação de desempenho, planos de desenvolvimento de pessoal e política salarial;
- Habilidade para conceber atividades e programas de treinamento, identificar e dimensionar os níveis de aprendizagem, propor alternativas e decidir entre soluções para o desenvolvimento das pessoas e das organizações.

4. Formas de Acesso ao Curso:

O Processo Seletivo da Faculdade Jardins ocorre de forma tradicional, mediante Edital Público, com questões objetivas, apresentando cada uma, alternativas de resposta, mais a Prova de Redação eliminatória, conforme legislação vigente, com pontuação de 0,0 (zero) a 10 (dez). O conteúdo das provas é divulgado no Manual do Candidato, como as demais informações sobre o processo. As provas são de Língua Portuguesa, Redação, Língua Estrangeira, Matemática, Física, História, Geografia, Química e Biologia.

Os candidatos tem acesso às instalações da Faculdade no dia do Processo Seletivo a partir das 07:30 h, ficando proibido o acesso de candidatos após as 08:00 horas. Os candidatos portadores de necessidades especiais poderão solicitar, no prazo de até 48 horas após a realização da inscrição, os recursos adicionais necessários para realização da prova.

As vagas para cada curso (previstas conforme Edital) serão preenchidas por sistema de classificação dos candidatos, obedecendo à ordem decrescente dos escores globais atingidos, considerando-se o total de pontos obtidos pelos candidatos concorrentes. Estará automaticamente desclassificado do Processo Seletivo o candidato que obtiver a nota 0,0 (zero) na Redação.

Estarão habilitados os candidatos que obtiverem resultado por ordem decrescente dos escores globais obtidos após a aplicação do ponto de corte: I DP – um desvio padrão abaixo da média aritmética dos escores globais dos candidatos concorrentes em cada curso. Serão calculados pontos de corte por grupo de concorrente para cada curso. Ocorrendo empate de resultados, far-se-á a comparação dos escores globais padronizados dos candidatos, selecionando-se aquele que apresentar a maior quantidade de acertos na Prova de língua Portuguesa ou maior pontuação na Redação.

A Faculdade somente considera oficial e válida, para todos os efeitos a lista de classificados divulgada oficialmente pela Comissão Coordenadora do Processo Seletivo. Os candidatos não portadores de escolaridade compatível (ensino médio ou equivalente) deverão indicar na ficha de inscrição e serão considerados “treineiros”. Desta forma, torna-se nula, de pleno direito, a classificação de tais candidatos. Disponibilizamos um percentual de 5% (cinco por cento) das vagas previstas neste Edital para preenchimento através do resultado do Exame Nacional

do Ensino Médio - ENEM, de acordo com a Portaria INEP nº 110 de 04 de dezembro de 2002.

A Faculdade também realiza Processo Seletivo para candidatos à Matrícula Especial e Transferência, conforme Edital Público específico. Nesses casos, efetuamos entrevista, análise de Histórico Escolar e Redação, além de prova de conhecimentos gerais para casos específicos previstos no edital.

FACULDADE JARDINS
MATRIZ CURRICULAR
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Carga Horária 1.700 h (1.600 da Matriz + 100 de Atividades Complementares)

1° SEMESTRE / DISCIPLINAS	CH	PRÉ-REQUISITOS		2° SEMESTRE / DISCIPLINAS	CH	PRÉ-REQUISITOS
Teorias da Administração I	60	S/PR		Gestão de Recursos Humanos II	60	S/PR
Gestão de Recursos Humanos I	60	S/PR		Disciplina Optativa	60	S/PR
Direito I	60	S/PR		Gestão de Sistemas de Informação	60	S/PR
Comunicação Organizacional	30	S/PR		Direito II	60	S/PR
Indivíduos e Organizações	30	S/PR		Organização Social do Trabalho	30	S/PR
Informática Básica	30	S/PR		Estatística	30	S/PR
Empreendedorismo	30	S/PR		Projeto Integralizador II	100	S/PR
Projeto Integralizador I	100	S/PR		----	----	----
TOTAL	400 h	----		TOTAL	400 h	----
3° SEMESTRE / DISCIPLINAS	CH	PRÉ-REQUISITOS		4° SEMESTRE / DISCIPLINAS	CH	PRÉ-REQUISITOS
Gestão de Equipes e Desenvolvimento Gerencial	60	S/PR		Consultoria em Recursos Humanos	60	S/PR
Higiene, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente	60	S/PR		Auditoria em Recursos Humanos	60	S/PR
Planejamento Estratégico	60	S/PR		Acompanhamento de Carreira	60	S/PR
Rotinas Trabalhistas	60	S/PR		Indicadores de Desempenho e Performance	60	S/PR
Desenvolvimento de Pessoas	30	S/PR		Projetos em Recursos Humanos	60	S/PR
Tópicos Avançados em RH	30	S/PR		Projeto Integralizador IV	100	S/PR
Projeto Integralizador III	100	S/PR		----	----	----
TOTAL	400 h	----		TOTAL	400 h	----
Total = 1.600 horas + 100 horas de Atividades Complementares Total Geral do Curso = 1.700 horas						

Disciplinas Optativas: Teorias da Administração II, Ética Profissional, LIBRAS, Negociação e Conflito.

Observações:

1) As **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena** (Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04), as **Políticas de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02), e as **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos** (Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12), são contempladas nos Projetos Integralizadores I, II, III e IV, conforme Ementa e respectivas Bibliografias, bem como de forma transversal em todas as disciplinas através do Projeto Integralizador.

2) Nossa proposta acadêmica prevê a acessibilidade pedagógica e atitudinal, contemplando, inclusive o que prevê a Lei nº 12.764/2012, com a disponibilidade de acompanhante especializado para a pessoa com transtorno do espectro autista, viabilizando o acesso do mesmo à educação e ao ensino profissionalizante!

3) O Laboratório de Informática dispõem de programas específicos em RH;

4) **Ementário** ao final deste PPC!

6. Sistema de Avaliação do Processo de Ensino e Aprendizagem:

Os projetos pedagógicos dos cursos de Graduação e de Graduação Tecnológica da Faculdade Jardins (FAJAR) levam em consideração a inserção do curso no contexto da socioeconômico do entorno da instituição, quanto a elementos culturais, políticos, educacionais, ambientais e outros fatores que perpassam o desenvolvimento da região.

Assim, a integração curricular deverá ser garantida por mecanismos integradores das diversas unidades em que se estrutura o conteúdo e o processo de ensino como um todo, viabilizando flexibilidade, interdisciplinaridade, acessibilidade pedagógica e atitudinal, de modo a garantir ao graduando a capacidade de abordagem técnica, humana, multidisciplinar, integrada e sistêmica.

Dessa forma, além da acessibilidade física, nossa proposta acadêmica prevê a acessibilidade pedagógica e atitudinal, contemplando, inclusive o que prevê a Lei nº 12.764/2012, com a disponibilidade de acompanhante especializado para a pessoa com transtorno do espectro autista, viabilizando o acesso do mesmo à educação e ao ensino profissionalizante!

A metodologia de ensino das matérias de formação profissional, além dos tradicionais recursos da exposição didática, estudos de caso, dos exercícios práticos em sala de aula, dos estudos dirigidos, independentes e seminários, deverá incluir mecanismos que garantam a articulação da vida acadêmica com a realidade concreta da sociedade, o mercado de trabalho e os avanços tecnológicos, incluindo alternativas como multimídia, visitas técnicas, a Internet, o projeto integrador e outras estratégias de aprendizagem.

A avaliação da aprendizagem deve, como um elemento essencial do ensino de qualidade, observar os seguintes critérios:

- avaliação contínua e cumulativa do desempenho do aluno, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e dos resultados ao longo do período sobre os de eventuais provas a cada uma das três unidades que integram cada semestre;
- que o processo avaliativo seja orientado para a realimentação do esforço do aluno na medida em que os resultados das atividades de avaliação sejam discutidos a fim de servirem para orientar o seu esforço de aprendizagem, indicando erros e limitações,

sugerindo rumos e advertindo sobre riscos e não apenas comunicado aos alunos.

Assim, o Curso deve caracterizar o compromisso com a construção do conhecimento e não apenas a sua transmissão. O domínio do conhecimento é condição indispensável, mas não suficiente, pois o que lhe dá maior sentido e adequação é o aprender a lidar criativamente com o mesmo, buscando o seu avanço. Aprender a aprender é condição necessária para que o profissional a ser formado pela Faculdade Jardins, como também o compromisso construtivo que deve estar presente em todas as atividades curriculares.

Assim, o projeto pedagógico do curso deverá valorizar mecanismos capazes de desenvolver no aluno as culturas investigativas, metodológicas e a postura próativa que lhe permita avançar frente ao desconhecido. Diante de tais mecanismos, explicita-se, ainda aqui, a integração do ensino com a extensão, dentre outros.

A avaliação deve ser um processo contínuo que contemple a evolução do conhecimento, das habilidades e atitudes do aluno, sendo traduzida em conceitos que demonstre o nível de aprendizagem.

A interação professor/aluno decorre de aulas expositivas e dialogadas e culminam com métodos de desenvolvimento da aprendizagem e avaliação que incluem:

- estudos de caso e simulações;
- seminários com apresentações em grupos;
- dinâmicas de grupo;
- aulas práticas com trabalhos em sala, domiciliares e de campo individuais e em grupos;
- utilização de recursos de ensino: vídeos, software, periódicos, data show, Internet, laboratório
- de informática;
- palestras e visitas técnicas;
- trabalhos de pesquisa;
- atividades de extensão;
- prova escrita ou oral.

O sistema de avaliação da Faculdade Jardins, previsto no Projeto

Pedagógico Institucional, obedece aos seguintes critérios:

- Aprovação com média igual ou superior a 5,0(cinco);
- A frequência às aulas e a todas as atividades desenvolvidas pela IES, só é permitido aos alunos matriculados;
- - Não será permitido o abono de faltas às aulas (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Artigo 47, § 3º);
- É considerado reprovado, todo aluno que não obtiver, no mínimo 75% (setenta cinco) de frequência nas aulas e nas atividades desenvolvidas pela IES, mesmo que este tenha obtido a média mínima para aprovação;
- A verificação e registro de frequência é responsabilidade total do docente. A obrigação da Secretaria Geral é o controle destes registros, fazendo cumprir o item anterior;
- É competência do docente da disciplina, elaborar todas as atividades designadas para avaliação, bem como julgar-lhe os resultados.
- Aos resultados da avaliação é atribuída uma nota, expressa em grau numérico obedecendo ao intervalo de 0 (zero) a 10 (dez);
- Comina-se nota 0 (zero) ao aluno que deixar de se submeter a verificação, ao que utilizar de meio fraudulento, bem como o que não atingir nota superior;
- Ao aluno que deixar de comparecer à verificação na data pré-fixada, será concedida segunda oportunidade, requerida no prazo de 10 (dez) dias, desde que a falta seja comprovada e esteja dentro das faltas justificadas no regimento interno;
- As medidas são apuradas até a primeira decimal, sem arredondamento;

O aluno reprovado, repetirá as disciplinas em que foi reprovado no semestre, sujeito, na repetência, às mesmas exigências de aproveitamento e de frequência, estabelecidas no regimento interno.

7. Sistema de Avaliação do Projeto do Curso:

A Faculdade Jardins, respeitando as orientações estabelecidas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, utilizará a Avaliação através da Comissão Própria de Avaliação (CPA), a ser instituída pela Faculdade, seguindo as regras pré-estabelecidas pelo MEC.

Como uma atividade continuada de busca da melhoria na qualidade dos Cursos, a CPA irá estabelecer os processos com base também nos relatórios do ENADE e nos resultados das avaliações anteriores, interna e externa, buscando solucionar ou minimizar as deficiências apresentadas.

A Faculdade realiza sistemicamente a cada ano o processo de auto-avaliação institucional e de cada Curso de Graduação Tecnológica. Dessa forma, tanto a instituição, quanto os cursos são avaliados anualmente com vistas ao constante aperfeiçoamento.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) tem como objetivo avaliar, discutir e reformular com a comunidade acadêmica as propostas de desenvolvimento institucional e curriculares, com vistas ao reposicionamento institucional constante em busca da perfeição.

A avaliação institucional visa contribuir para a melhoria da Instituição nos níveis acadêmico e administrativo, atendendo ao que prescreve a LEI Nº 10.861, DE 14 DE ABRIL DE 2004. Ela tem como finalidade básica o auto-conhecimento e a tomada de decisões na perspectiva de desenvolver uma educação superior com qualidade.

A avaliação Institucional é entendida prioritariamente como um ponto de partida para os ajustes necessários na Instituição. Ela é um “organizador” das idéias sobre os problemas do ensino superior. Por outro lado, ela sedimenta uma cultura de avaliação diagnóstica, onde são identificados os erros e os acertos com o objetivo de correção e melhoria, mediante feedback constantes.

A trajetória de auto-avaliação da Faculdade é construída de modo a ajustar-se a um modelo de resultados concretos que monitore os indicadores institucionais da qualidade dos serviços educacionais que prestará a sociedade onde se insere, por meio de um processo participativo que será construído coletivamente tendo como principal foco o aperfeiçoamento de sua ação educativa.

A Faculdade propõe-se, neste sentido, repensar a realidade institucional num processo sistêmico e participativo desencadeado internamente, que permita examinar criticamente suas estruturas, suas atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, bem como seu modelo de gestão institucional, com vistas a identificar, compreender e equacionar alternativas para seu aperfeiçoamento acadêmico.

Constituem princípios norteadores da avaliação Institucional da Faculdade, conforme Plano de Avaliação Institucional, os seguintes:

- visualizar a avaliação institucional como processo sistêmico que busca a compreensão global da Instituição;
- promover o envolvimento participativo dos diferentes segmentos da Instituição no processo de avaliação institucional;
- utilizar abordagens qualitativa e quantitativa como mecanismos necessários para a aferição da qualidade;
- estabelecer paradigmas institucionais para elevar a qualidade dos serviços educacionais que oferece;
- integrar a avaliação interna e externa como ações de complementaridade mútua;
- associar à qualificação institucional um conjunto de ações educativas contidas em propostas e compromissos que se articulam de forma coerente;
- manter o compromisso da Direção da Faculdade com a implementação das propostas resultantes do processo avaliativo.

– Este processo visa a aperfeiçoar e a transformar a realidade institucional frente ao paradigma da qualidade acadêmica e de sua ação educativa, e para tanto foram estabelecidos os seguintes objetivos:

Geral: Acompanhar e aperfeiçoar o Projeto Pedagógico Institucional, promovendo a permanente melhoria e pertinência das atividades relacionadas a ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Específicos:

- a) refletir sobre a Instituição na sua globalidade, identificando caminhos para a melhoria do processo educativo;
- b) promover a auto-avaliação de cada curso com a participação de todos os atores envolvidos;
- c) revisar a matriz curricular dos cursos superiores, os programas, as ementas das disciplinas e sua bibliografia, com o propósito de aperfeiçoá-los e adequá-los às diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação;

- d) avaliar o desempenho docente como forma de aperfeiçoar as ações pedagógicas;
- e) rever periodicamente a definição do perfil dos egressos dos cursos, para adaptá-lo às exigências do mercado de trabalho, à evolução do processo educacional e às determinações do MEC;
- f) aprimorar o sistema de avaliação do rendimento escolar;
- g) avaliar a inserção dos egressos de seus cursos no mercado de trabalho;
- h) rever periodicamente os cursos de educação continuada que promoverá para atender as necessidades regionais;
- i) avaliar o desempenho da gestão acadêmica e da gestão administrativa institucional.

Portanto, o sistema de auto-avaliação institucional e do curso proposto é composto pela participação das três comunidades constitutivas da IES, a saber, o Corpo Docente, o Corpo Discente e o Corpo Técnico-administrativo, com foco em avaliar o “todo”! Avaliamos o alcance dos objetivos, o perfil, as competências e as habilidades; avaliamos os professores, coordenadores, funcionários, assessorias e demais setores; avaliamos os cursos e suas infra-estruturas. Toda avaliação tem como objetivo de apurar as falhas e possíveis melhorias do sistema. Os instrumentos e regulamentos específicos são produzidos, divulgados e armazenados pela CPA.

8. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC):

Não se aplica!

9. Estágio Curricular:

Não se aplica!

10. Ato Autorizativo anterior ou Ato de Criação:

Portaria de Credenciamento da IES indexada no sistema e-mec.

EMENTAS DAS DISCIPLINAS

Com vistas a atender o quanto estabelecido na legislação vigente, a Mantenedora da Faculdade Jardins investiu na aquisição de livros que se encontram disponíveis para acesso mediante sistema eletrônico de catalogação e controle, com acesso via Internet e/ou Intranet, a partir de Biblioteca constituída para atendimento de nossos alunos dentro dos padrões de conforto e acessibilidade, sob a Coordenação de profissional devidamente registrado no seu respectivo Conselho Profissional.

Dentre dessa perspectiva, o Ementário e a Bibliografia foram revisados para atender a proposta de formação do Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Jardins, visando suplantiar a construção e consolidação do perfil do egresso.

Para cada **Bibliografia Básica**, foram lançados no mínimo 03 (três) títulos bibliográficos físicos e 01 (hum) título bibliográfico virtual*. Sendo que, para o primeiro ano do Curso (dois semestres iniciais), foram adquiridos **no mínimo 12 (doze) exemplares dos títulos físicos de cada Bibliografia Básica citada (consultar quantidade de exemplares no Acervo da Biblioteca)**.

Para a **Bibliografia Complementar**, foram lançados no mínimo 05 (cinco) títulos bibliográficos físicos (no mínimo dois exemplares) e virtuais* (**títulos virtuais indicados ao lado do título em VERMELHO**).

* Para os títulos virtuais citados tanto da Bibliografia Básica, quanto da Complementar, dispomos da **Biblioteca Virtual da Pearson Education** com mais de 500.000 mil títulos, com livre acesso tanto na intranet, quanto pela internet, para 2.000 (dois mil) alunos cadastrados, conforme contrato entre a Mantenedora da Faculdade Jardins e a Pearson Education.

Ao final citamos as Bibliografias referentes as **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena** (Lei nº 11.645/08; Resolução CNE/CP nº 01/04), as **Políticas de Educação Ambiental** (Lei nº 9.795/99 e Decreto nº 4.281/02), e as **Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos**(Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12).

1º SEMESTRE

Disciplina: Teorias da Administração I

Ementa: O que é uma organização. As funções do administrador. As teorias da administração. O enfoque clássico. O enfoque da escola comportamental. O enfoque neoclássico. O enfoque *behaviorista*. O enfoque desenvolvimentista. O enfoque estruturalista. O enfoque sistêmico. O enfoque contingencial. O enfoque da “teoria Z”. Os enfoques da década de 90.

Bibliografia:

Básica:

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da Administração:** Da revolução urbana a revolução digital. – 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2013.

DRUCKER, Peter F. **Introdução à administração.** São Paulo: Cengage Learning, 2014.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competência:** a base para remuneração por competência. São Paulo: Atlas, 2013.

CHOWDHURY, Subir ... [et al.] **Administração no Século XXI: o estilo de gerenciar hoje e no futuro.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. **(Livro Virtual)**

Complementar:

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Teorias da administração.** São Paulo: Saraiva, 2013.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Fundamentos de administração:** manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração. São Paulo: Atlas, 2013.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Teoria geral da administração:** uma síntese. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

LEME, Rogério. **Seleção e entrevista por competências:** com o inventário comportamental. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. de. **Teoria geral da Administração.** - 2 ed. - São Paulo: Pioneira, 2002.

Disciplina: Gestão de Recursos Humanos I

Ementa: As pessoas e as organizações, O ambiente organizacional. Recrutamento de pessoal. Seleção de pessoal. Estratégia de socialização de pessoal: formais e informais; individuais e coletivas; sequenciais e não - sequenciais; fixas e variáveis; por competição e por concurso; em série e isolada; de investidura e despojamento.

Bibliografia:

Básica:

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.** Barueri/SP: Manole, 2009.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2010.

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

ATLAS, Manual de Legislação. Segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Atlas 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos - 7ª edição rev. e atual.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Direito I

Ementa:

Noções fundamentais do Direito. Direito público e direito privado. Estado e sua origem histórica. Poder, política e direito constitucional. Direito administrativo e sua correlação com a busca da eficiência administrativa. Evolução da gestão pública: patrimonialista, burocrática e gerencial, e o novo modelo de agências reguladoras. Parcerias público privadas. As responsabilidades da administração pública. Personalidades jurídicas. Teoria dos negócios jurídicos. Teoria das obrigações e contratos. Relações de Trabalho e Relações de Emprego. Organização Sindical: estrutura e funcionamento.

Bibliografia:

Básica:

AZAMBUJA, Darcy. **Teoria geral do estado**. São Paulo: Globo, 2008.

TEMER, Michel. **Elementos de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2015.

MALHEIRO, Emerson Penha. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral**. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

NIARADI, George. **Direito Empresarial para Administradores**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MORAES, Alexandre de (org.). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Manuais de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas 2013.

FRÓES, Oswaldo. **Direito Civil - Parte Geral**. São Paulo: Persona, 2008.

SILVA, Roberto Baptista Dias da. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Comunicação Organizacional

Ementa: A natureza da comunicação humana. A linguagem. Teorias da linguagem. A leitura, produção, interpretação de textos. A oralidade e a prática de análise linguística. Comunicação de massa. Teorias e veículos de comunicação de massa. A comunicação na organização: tipos, características e influências. Redação Técnica. A comunicação virtual e as novas tendências.

Bibliografia:

Básica:

GOLD, Miriam. **Redação empresarial**. São Paulo: Companion Website, 2013.

VIANA, Francisco. **Comunicação empresarial de A a Z: temas úteis para o cotidiano e o planejamento estratégico**. São Paulo: Editora CLA, 2014.

BERLO, David Kenneth. **O processo da comunicação: introdução à teoria e à prática**. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

BUENO, Wilson da Costa. **Estratégias de comunicação nas mídias sociais**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

GOLD, Miriam. **Redação empresarial: Escrevendo com sucesso na era da globalização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

THOMPSON, John B. **A mídia e a modernidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial: A construção da identidade, imagem e reputação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FILHO, Clovis de Barros. Ética na Comunicação. São Paulo: Editora Moderna, 2005.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial**. São Paulo: Atlas, 2011.

Disciplina: Indivíduos e Organizações

Ementa: Introdução à Psicologia: principais linhas de estudo. Estrutura da personalidade. O indivíduo nas organizações. Processos humanos nas organizações. Integração: indivíduo x organização. Processos grupais. Dinâmica de grupo. Desenvolvimento organizacional. Teoria dos papéis. Valores, atitudes e comportamentos na organização. **Direitos Humanos no âmbito da gestão de pessoas nas organizações** (Eixo Interdisciplinar: Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos - Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12).

Bibliografia:

Básica:

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BOCK, Ana M. Bahia; GONCALVES, M. Graça M.; FURTADO, Odair (orgs). **Psicologia sócio-histórica**. São Paulo: Cortez, 2013.

FIORELLI, Joé Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2013.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 2013.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas: psicologia das relações interpessoais**. São Paulo: Atlas, 2013.

VIGOTSKI, L.S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

OLIVEIRA, Deise Fernanda Peixoto. **Pensando sobre o cotidiano dos serviços de saúde**. Aracajú: Editora UFS, 2014.

HOEKSEMA, Susan Nolen (et al.) **Introdução à Psicologia**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa (orgs.). **Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Informática Básica

Ementa: Introdução Básica Tecnológica. Evolução histórica da computação. Software de Apresentação. A sociedade da informação. Arquitetura de um sistema de computação. Periféricos de um computador. Os sistemas de numeração binário, hexadecimal e octal. Software aplicativos e sistemas operacionais. Redes de Computadores. Internet, Intranet e Extranet. Correio Eletrônico. Planilha Eletrônica. Editor de Texto. Utilização da Rede como ferramenta de negócios, Introdução Básica Tecnológica. Arquitetura de um sistema de computação.

Bibliografia

Básica:

NORTON, Peter. **Introdução à informática**. Rio de Janeiro: Makron Books, 2011.

ALDRICH, Douglas F. **Dominando o mercado digital**. São Paulo: Makron Books, 2010.

CAIÇARA JUNIOR, Cicero. **Sistemas integrados de gestão: uma abordagem gerencial**. Curitiba: IBPEX, 2014.

CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à Informática - 8ª edição**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Tecnologia da Informação transformando as organizações e o trabalho**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

MOORE, Jeffrey. **Tomada de decisão em administração com planilhas eletrônicas**. Porto Alegre: Bookman, 2012.

BATISTA, Emerson de O. **Sistemas de informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. São Paulo: Saraiva, 2014.

BOOG, Gustavo. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo: Pearson, 2006.

OLIVEIRA, Fátima Bayma de (org.). **Tecnologia da Informação e da Comunicação: a busca de uma visão ampla e estruturada**. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Empreendedorismo

Ementa: Conceituação de termos afins do empreendedorismo, modelos clássicos e inovadores do empreendedorismo. Comunicação, liderança, motivação, negociação, ambiente externo e interno. Panorama global, nacional e local das organizações. Plano de Negócios conforme as tendências de Mercado. Da informalidade ao próprio negócio. Projeto do Negócio e Produto. Planejamento Estratégico. Estruturação do Plano de Negócios.

Bibliografia:

Básica:

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo:** transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

BIRLEY, Sue. **Dominando os desafios do empreendedor.** São Paulo: Pearson, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo:** Dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2013.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para empreendedores.** São Paulo: Pearson, 2013.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática:** mitos e verdades do empreendedor de sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual de plano de negócios:** fundamentos, processos e estruturação. São Paulo: Atlas, 2014.

BARNEY, Jay B. **Administração estratégica e vantagem competitiva.** São Paulo: Pearson, 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Empreendedorismo.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

2º SEMESTRE

Disciplina: Gestão de Recursos Humanos II

Ementa: Descrição e Análise de Cargos; Avaliação de Desempenho; Planos de Benefícios Sociais; Administração de Salários; Higiene e Segurança no Trabalho; Relações Trabalhistas; Administração de Salários, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas; Auditoria.

Bibliografia:

Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos:** as novas ferramentas da gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas:** rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. São Paulo: Ática, 2008.

BECKER, Brian E. **Gestão estratégica de pessoas com "Scorecard":** interligando pessoas, estratégia e performance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como Transformar RH de um centro de despesa em um Centro de lucro.** São Paulo: Makron book, 1996.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. **(Livro Virtual)**

Complementar:

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos - PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2011.

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

ATLAS, Manual de Legislação. Segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Atlas 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos - 7ª edição rev. e atual.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. **(Livro Virtual)**

Disciplina: Gestão de Sistemas de Informação

Ementa: Tipos e usos de informação. Tratamento das informações versus atividades fins. SIG. Sistemas especialistas. Sistemas de apoio a decisão. Sistemas executivos. Tópicos em gerenciamento dos sistemas: Integração, Segurança, controle. Uso estratégico da tecnologia da informação. Administração estratégica da informação. Desenvolvimento de ambiente eficientes / eficazes da tecnologia da informação. Aplicação da tecnologia da informação nas diversas áreas da empresa para obtenção de vantagens competitivas.

Bibliografia:

Básica:

BATISTA, Emerson de O. **Sistemas de informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento.** São Paulo: Saraiva, 2012.

CAIÇARA JUNIOR, Cicero. **Sistemas integrados de gestão: uma abordagem gerencial.** Curitiba: IBPEX, 2014.

ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Angelo. **Administração de Sistemas de Informação e a Gestão do Conhecimento.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2013.

OLIVEIRA, Fátima Bayma de (org.). **Tecnologia da Informação e da Comunicação: a busca de uma visão ampla e estruturada.** Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Complementar:

NORTON, Peter. **Introdução à informática.** Rio de Janeiro: Makron Books, 2011.

MASCARENHAS, Andre Ofenhejm. **Tecnologia na gestão de pessoas.** São Paulo: Thomson Learning, 2012.

ALDRICH, Douglas F. **Dominando o mercado digital.** São Paulo: Makron Books, 2010.

ROSINI, Alessandro Marco. **Administração de Sistemas de Informação.** São Paulo: Thomson Learning, 2003.

CAPRON, H. L.; JOHNSON, J. A. **Introdução à Informática - 8ª edição.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Disciplina: Direito II

Ementa: Noções de Direito Empresarial. O Registro Público de Empresas e Atividades Afins. A Personalidade Jurídica. Tipos Societários. O Empresário Individual. A Propriedade Industrial. Mediação, arbitragem e Conflito. O Direito do Consumidor. O Direito Comercial. O Sistema Tributário Nacional. A Administração Tributária.

Bibliografia:

Básica:

TEMER, Michel. **Elementos de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas 2011.

NIARADI, George. **Direito Empresarial para Administradores**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. São Paulo: Atlas 2011.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Alexandre de (org.). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Manuais de Legislação Atlas. São Paulo: Atlas, 2011.

CARVALHO, Milton Paulo de (org.). **Teoria Geral do Processo Civil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

VAZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SILVA, Roberto Baptista Dias da. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Organização Social do Trabalho

Ementa: Origem e evolução da história do trabalho. Organização como instituição social e a forma de participação dos trabalhadores. Organização do processo de trabalho. Relação capital e trabalho. Relações sociais e de trabalho. Conflitos nas relações de trabalho. Subsistema de relações de trabalho e sindical na área de recursos humanos e nas organizações: papel, estruturas e tendências atuais.

Bibliografia:

Básica:

VIANNA, Jaqueline Abreu. **As mudanças no mundo do trabalho**. Curitiba: APPRIS EDITORA, 2014.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Trabalho e indivíduo social**. São Paulo: CORTEZ Editora, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação Humana e Gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

DAVIS, Keith. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Ed. Pioneira, 2002.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: CORTEZ, 2014.

MINICUCCI, Agostinho. **Relações humanas**: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 2013.

WEBWE, Otávio José. **Ética, educação e trabalho**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2013. [\(Livro Virtual\)](#)

CHAMON, Omar. **Introdução ao Direito Previdenciário**. Barueri: Editora Manole, 2005. [\(Livro Virtual\)](#)

RIBEIRO, Corina A. Bezerra Carril. **Teorias sociológicas modernas e pós-modernas**: uma introdução a temas, conceitos e abordagens. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: Estatística

Ementa: Arredondamento de acordo com a precisão desejada. Gráficos. Séries estatísticas. Preparação de dados para análise estatística. Amostragem. Medidas estatísticas. Separatrizes. Assimetria e curtose. Probabilidades. Distribuição de probabilidades. Análise de Correlação. Regressão Linear. Análise Discriminante. Cluster Analysis. Aplicações dos softwares estatísticos com uso do computador aplicados ao exercício profissional. Testes de hipóteses sobre as provas paramétricas e não-paramétricas aplicáveis à pesquisa no âmbito profissional.

Bibliografia:

Básica:

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Atlas, 2002.

SPIEGEL, Murray R. **Probabilidade e estatística**. São Paulo: Pearson, 2014.

ANDERSON, David R. (et al.). **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MAGALHÃES, Marcos Nascimento. **Probabilidade e Variáveis Aleatórias**. São Paulo: EDUSP, 2006.

LARSON, Ron; FARBER, Elizabeth. **Estatística Aplicada - 4ª edição**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

SILVA, Ermes Medeiros da (et al.). **Estatística: para cursos de Economia, Administração e Contábeis**. São Paulo: Atlas, 2010.

MILONE, Giuseppe. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

THURMAN, Paul W. **Estatística**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

LEVIN, Jack; FOX, James Alan. **Estatística para Ciências Humanas**. São Paulo: Pearson, 2009. [\(Livro Virtual\)](#)

3° SEMESTRE

Disciplina: Gestão de Equipe e Desenvolvimento Gerencial

Ementa: Dinâmica e funcionamento de grupo; Motivação; Comportamento, valores, crenças e atitudes; Grupos de influência intra e inter-pessoal; Poder e conflito. Competências, potencialidades, interesses, motivações e características pessoais dos membros da equipe. O ser humano nas organizações: diferenciação; criatividade; inovação. Estágios do desenvolvimento e tipos de equipes. Formação e desenvolvimento de uma equipe de trabalho. Desenvolvimento de liderança. *Empowerment*. Feedback.

Bibliografia:

Básica:

MOSCOVICI, Fela. **Equipes Dão Certo: a Multiplicação do Talento**. 7ª.ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme(org) et al. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2ª ed. 2014. Ed. Artmed. Porto Alegre

Complementar:

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 17.ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2008.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006. 576 p.

KANAANE, Roberto. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. São Paulo: Atlas, 2001.

TACHESHY, Tacheshy; FERREIRA Victo C.P.; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: FGV 2001.

BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. Makron Books: São Paulo, 2001

Disciplina: Higiene, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente

Ementa: Histórico da Segurança do Trabalho - Objetivos da Segurança do Trabalho - Conceitos em Segurança do Trabalho - Legislação de Segurança do Trabalho - Acidentes do Trabalho/ Incidentes/ Doenças Ocupacionais - Custos de Acidentes do Trabalho - Introdução e Conceituação de Higiene do Trabalho - Programas de Qualidade - Gestão de Meio Ambiente, nas Instituições - Legislação Ambiental - A Norma ISO-14000 - Programas Integrados de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, nas Instituições.

Bibliografia:

Básica:

BOHLANDER, George W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 2º ed. São Paulo : Atlas, 2000.

GIL, Antônio de Loureiro. **Gestão da qualidade empresarial: indicadores da qualidade**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

Complementar:

CARELLA, Benedito, **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes**, Editora Atlas, 2008.

GARVIN, David A. **Gerenciando a Qualidade**. 4ª. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Cooperativas de Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 2006.

OAKLAND, John S. **Gerenciamento da Qualidade Total**. São Paulo: Nobel, 1994.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

Disciplina: Desenvolvimento de Pessoas

Ementa: Utilização de ferramenta de Auto Gestão e sua influência na vida pessoal e profissional. Perfil do novo profissional de RH. Pesquisas sobre variáveis típicas de treinamento e desenvolvimento: levantamento e avaliação de necessidades; tipos e características dos treinandos; processos instrucionais; métodos de treinamento; aquisição e transferência de conhecimento, habilidades e atitudes; impacto do treinamento no trabalho, na carreira e na organização.

Bibliografia:

Básica:

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 17.ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico** 13a. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. Makron Books: São Paulo, 2001

Complementar:

KANAANE, Roberto. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 179 p

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2000.

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

ROBBINS, Stephen P.. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

Disciplina: Planejamento Estratégico

Ementa: Conceitos de política e estratégia. Administração Estratégica. Modelos formais de planejamento estratégico. Metodologias de formulação empresarial. Aspectos gerenciais da Administração Estratégica. A implantação, previsão e simulações na gestão de negócios, a administração de cenários. Estruturação de novos negócios. Conceitos de política e estratégia. Administração Estratégica.

Bibliografia:

Básica:

COSTA, Eliezer Arantes da. **Gestão estratégica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Djalma Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: Conceitos, metodologia e prática**. - 15. ed. - São Paulo: Atlas, 2001.

PARNELL, J.; KROLL, M. J.; WRIGHT, P. **Administração estratégica: Conceitos**. São Paulo: Atlas, 2000.

Complementar:

CERTO, Samuel C.; PETER, J. Paul. **Administração estratégica: Planejamento e implantação da estratégia**. – 1. ed. - São Paulo: Makron Books, 1993.

PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva: Técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 1986.

PORTER, Michael E. **Vantagem competitiva: Criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 1989.

WRIGHT, Peter. **Administração estratégica: Conceitos**. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Administração para Empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Disciplina: Rotinas Trabalhistas

Ementa: Legislação trabalhista: conceitos. Cálculos Trabalhistas. Rotinas e procedimentos do processo de admissão do empregado até a rescisão do contrato de empregados. Obrigações Trabalhistas das Empresas e Benefícios sociais e Previdenciários.

Bibliografia:

Básica:

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 39ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de prática trabalhista**. 49ª ed. São Paulo; Atlas, 20114

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticas na atuação diária**. 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

Complementar:

VIANNA, Claudia Salles V. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 12ª ed. São Paulo: Ed. LTR. 2014

SILVA, Marilene Luzia. **Administração de departamento pessoal**. São Paulo: Erica 13ª ed. 2014

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas de A-Z**. 2ª ed. Juruá Ed. 2009, Curitiba

PASSOS, Fabio Luis. **Previdência Social e Sociedade Pós-Industrial**. Ed. Juruá. 2013. Curitiba

MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas 2013.

Disciplina: Tópicos Avançados em RH

Ementa: Estudos Interdisciplinares (Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena, Políticas de Educação Ambiental, Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, Sociedade e tecnologia, etc.). Problemas especiais associados com os recursos humanos dos diversos tipos de organizações nos aspectos relacionados a Educação Corporativa, Gestão do Conhecimento e as relação com a Gestão por Competências, dando-se ênfase às novas tendências do mercado, e da elaboração de estudos de casos ligados as práticas profissionais da área.

Bibliografia:

A Bibliografia segue os temas dos tópicos, para os quais a Biblioteca institucional dispõe de vasta coletânea sobre todos os temas contemplados.

4° SEMESTRE

Disciplina: Consultoria em Recursos Humanos

Ementa: Perfil do Consultor. Consultoria Autônoma e Interna. Conceito de "Produto" em consultoria. O Ambiente de trabalho. Como vender serviços de consultoria. Por que e como contratar serviços de consultoria. Consultoria focada na gestão de Pessoas. Gerenciamento dos serviços. Diagnósticos e Relatórios. Qualidade e Reciclagem profissional.

Bibliografia:

Básica:

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

CURY, Antônio. **Organização e Métodos: Uma visão holística.** 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, Jean Pierre Marras. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico** 13a. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos** - 7ª edição rev. e atual. São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Complementar:

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** 2ª. ed. São paulo: Saraiva, 2011. 515 p.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2010. 267 p.

ORLICKAS, Elizenda. **Consultoria interna de recursos humanos. 10a. edição,** São Paulo: Futura, 2001.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Prática de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos** - 2ª edição. São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Disciplina: Auditoria em Recursos Humanos

Ementa: Analisar as formas quantitativas e qualitativas de mensuração de indicadores acerca dos subsistemas de RH e compreender os aspectos da Auditoria como ferramenta para gestão de pessoas. Permitir a análise das políticas e práticas da administração de RH na organização, bem como a avaliação e identificação do funcionamento dos programas de gestão de pessoas, contribuindo para o sistema de revisão e controle de informações gerenciais sobre a eficiência e eficácia da organização.

Bibliografia:

Básica:

CHIAVENATO, Idalberto – **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** – São Paulo: Atlas, 2002.

MARRAS, Jean Pierre Marras. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico 13a. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.**

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos** - 7ª edição rev. e atual. São Paulo: Editora Perarson, 2016. **(Livro Virtual)**

Complementar:

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**, 2ª edição, editora Pearson, São Paulo, 2009.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal**. 9ª. ed. São Paulo: Érica, 2011. 232 p.

MOURÃO, Luciana (org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organização e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Editora Artmed, Porto Alegre, 2008.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos** - 2ª edição. São Paulo: Editora Perarson, 2016. **(Livro Virtual)**

Disciplina: Acompanhamento de Carreira

Ementa: Conceito de carreira. Responsabilidade das empresas e pessoas na gestão da carreira. Tendências na gestão de carreira. Mercado de trabalho e perfil profissional. Expectativas. Diagnóstico e autodiagnóstico. Competências como diferencial. Planejamento e direcionamento da carreira.

Bibliografia:

Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados**. 6^a. ed. Barueri: Manole, 2009.

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de Cargo e Salários**. São Paulo. Pioneira, 2001.

PONTES , Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários: Carreira e Remuneração**. Edição 15, editora LTR, 2011.

Complementar:

DUTRA, Joel . **Administração de Carreiras**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier; Campus, 1999.

OIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Plano de Carreira: Foco no Indivíduo**, editora Atlas ,1^o Edição, 2009.

RESENDE, ÊNIO. **Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos**. São Paulo: SUMMUS, 1991. 110 p.

WOOD Jr. Thomaz; Picarelli Filho, Vicente. **Remuneração e Carreira por Habilidade e Competência**. 3^a ed. São Paulo: Atlas 2004.

Disciplina: Indicadores de Desempenho e Performance

Ementa: Desempenho e seus tipos. Como fazer avaliação de desempenho. Falhas da avaliação de desempenho. Tipos de Avaliação de desempenho. Avaliação tradicional de desempenho. Avaliação 360 graus. Avaliação de Potencial.

Bibliografia:

Básica:

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho Humano nas Empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6a.ed. São Paulo: Manole,2009.

SOUZA, de Vera Lúcia; SOUZA, de Irene Badaró; SARDINHA, Regina Lúcia Lemos Leite; Souza, Rodolfo Carlos. **Gestão de Desempenho.** Editora FGV, 1º edição, 2005.

KARDEC, Alan; FLORES FILHO, Joubert Fortes; SEIXAS, Eduardo de Santana. **Gestão Estratégica e Indicadores de Desempenho.** Editora Qualitymark, 1º edição, 2002.

Complementar:

ULTRICH, Dave; HUSELID, Mark A.; BECKER, Brian E. **Gestão Estratégia de pessoas com o “scorecard”** – Interligando pessoas, estratégias e performance. Editora Campus, 2º edição, 2001.

BANDEIRA, Anselmo Alves. **Indicadores de Desempenho: instrumentos de produtividade organizacional.** Rio de Janeiro: QUALITYMARK, 2009. 172 p.

KATZENBACH, SMITH .**EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE**, 4ª edição, editora Campus, 2002.

LOPES, NeydeVernieri. **Gestão estratégica do desempenho: otimizando o capital humano das organizações.** Rio de Janeiro: QUALITYMARK, 2009. 232 p.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial.** São Paulo: Atlas, 2011.

Disciplina: Projetos em Recursos Humanos

Ementa: Projeto, programa e subprojeto. Fases do projeto. Gestão do projeto: escopo; tempo de elaboração; dos custos do projeto; da qualidade; dos riscos envolvidos; instrumentos de comunicação; de contratos e aquisições; dos recursos humanos. Elaboração do plano do projeto.

Bibliografia:

Básica:

KEELING, Ralph. **Gestão de Projetos – Administração**. Editora: Saraiva. São Paulo. 2006.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Administração de Projetos: Como Transformar Ideias em Resultados**. Editora: Atlas. São Paulo. 2007.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos - 2ª edição**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

Complementar:

VALERIANO, Dalton L. **Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos**. 5ª ed. Editora: Campus São Paulo. 2004.

CLELAND, David; IRELAND Lewis R. **Gerencia de Projetos**. Rio de Janeiro: Reichmam & Affonso. 2002.

CLEMENTE, Ademir. **Projetos Empresariais e Públicos**. São Paulo: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial**. São Paulo: Atlas, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos - 7ª edição rev. e atual**. São Paulo: Editora Perarson, 2016. [\(Livro Virtual\)](#)

DISCIPLINAS OPTATIVAS

Disciplina: Teorias da Administração II

Ementa: O estudo das Teorias das Organizações. Histórias, metáforas e perspectivas em Teorias das Organizações. O ambiente da organização, estratégias e objetivos. Tecnologia. Estrutura social da Organização. Cultura Organizacional. Estrutura física das organizações. Tomada de decisões, poder e política nas organizações. Conflitos e contradições nas organizações. Controle e ideologia nas organizações. Mudanças e aprendizagem organizacional.

Bibliografia:

Básica:

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da Administração:** Da revolução urbana a revolução digital. – 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.

DRUCKER, Peter F. **Introdução à administração.** São Paulo: Cengage Learning, 2010.

LEME, Rogério. **Seleção e entrevista por competências:** com o inventário comportamental. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização.** São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Ed. Manole, 2014. (Livro Virtual)

Complementar:

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. de. **Teoria geral da Administração.** - 2 ed. - São Paulo: Pioneira, 2002.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competência:** a base para remuneração por competência. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUZA, Vera Lúcia de. **Gestão de desempenho:** julgamento ou diálogo? Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial.** São Paulo: Atlas, 2011.

CHOWDHURY, Subir ... [et al.] **Administração no Século XXI: o estilo de gerenciar hoje e no futuro.** São Paulo: Editora Perarson, 2016. (Livro Virtual)

Disciplina: LIBRAS (LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS)

Ementa: Deficiência auditiva e indivíduo surdo: conceitos básicos. Identidade, cultura e educação. Fonologia. Noções básicas de léxico, de morfologia e de sintaxe com apoio de recursos áudio visuais. Noções de variação. Desenvolvimento da expressão visual espacial.

Bibliografia:

BÁSICA:

ALMEIDA, Wolney Gomes. **Educação de surdos:** formação, estratégias e prática docente. Ilhéus: Ed. Editus, 2015.

LIMA, Camila Machado de. **Educação de surdos:** desafios para a prática e formação de professores. Ed. WAK, 2015

LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de. **Escola e diferença:** caminhos para educação bilíngüe de surdos. São Carlos: EDUFSCAR, 2016

PEREIRA, Maria Cristina da Cunha (org.). **Libras:** conhecimento além dos sinais. São Paulo: Ed. Pearson, 2011. [\(Livro virtual\)](#)

COMPLEMENTAR:

SILVA, Rafael Dias (org.). **Língua brasileira de sinais - LIBRAS.** São Paulo: Ed. Pearson, 2013. [\(Livro virtual\)](#)

PIETROFORTE, Antonio Vicente. **Semiótica Visual:** os percursos do olhar. São Paulo: Ed. Contexto, 2004. [\(Livro Virtual\)](#)

FERNANDES, Sueli. **Educação de surdos.** Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012. [\(Livro Virtual\)](#)

LUCHESI, Maria Regina C. **Educação de pessoas surdas:** Experiências vividas, histórias narradas. Campinas: Ed. Papirus, 2012. [\(Livro Virtual\)](#)

CHALHUB, Samira. **Funções da Linguagem.** São Paulo: Ática, 2006. [\(Livro Virtual\)](#)

Disciplina: NEGOCIAÇÃO E CONFLITO

Ementa: Conceituação de negociação. Conceituação de conflito. Qualidade do negociador. Falhas do negociador. Etapas da negociação. As estratégias e táticas. Os impasses. Emoção e razão: equilíbrio na negociação. As concessões. Comunicação e negociação. As diferenças culturais. Motivação na negociação. Aspectos fundamentais da negociação: Confiança, Aceitação, Congruência e Flexibilidade Gerando possibilidade. Estilos de negociação. Liderança e negociação. Avaliação. Acompanhamento e realimentação do processo.

Bibliografia Básica:

MARTINELLI, Dante P.; ALMEIDA, Ana Paula de. **Negociação e Solução de Conflito**. 1º ed. São Paulo: Atlas, s/d.

ANDRADE, Rui Otavio Bernardes. **Princípios de Negociação**. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVA, Alessandra Gomes do Nascimento; BURBRIDGE, R. Marc; COSTA, Sérgio de Freitas. **Gestão da Negociação**. São Paulo: Saraiva, 2005.

Bibliografia Complementar:

COSTA, Sérgio de Freitas. **Gestão de negociação: como conseguir o que se quer sem ceder o que não se deve**. São Paulo: Saraiva, 2007. 236 p.

MELLO, José Carlos Martins F. de. **Negociação baseada em estratégia**. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 146 p.

REIS, João José / SILVA, Eduardo. **Negociação e conflito: a resistência negra no Brasil escravista**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989. 151 p.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação empresarial**. 7ª. ed. Campinas: Alínea, 2010.

BERLO, David Kenneth. **O Processo da Comunicação: introdução à teoria e à prática**. São Paulo: Martins Fontes, 1979.

Disciplina: Ética Profissional

Ementa: Problemas morais e éticos. Sociedade. Ética e valores. As questões éticas fundamentais e as teorias do comportamento humano e as outras ciências. As condições subjetivas do ato moral. As relações econômicas e a moral dominante na sociedade. Código de Ética Profissional. Legislação e normas éticas profissionais. Crise de valores, imperícia, negligência, fraudes de qualidade e quantidade. Desvio de conduta. Monitoramento da conduta ética. Códigos internos de conduta nas organizações.

Bibliografia:

Básica

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ALONSO, Félix Ruiz. **Curso de ética em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.

ASHLEY, Patricia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e ética profissional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014. Livro eletrônico Pearson. ([Livro Virtual](#))

Complementar

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SANTIAGO, Cristiane da Luz . **A Ética Como Compromisso de Profissionalismo**. Salvador., 2011 38p. v.

BOFF, Leonardo. **Ética e Moral - A Busca dos Fundamentos**. São Paulo: Editora VOZES, 2013.

VAZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

WEBWE, Otávio José. **Ética, educação e trabalho**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2013. ([Livro Virtual](#))

BIBLIOGRAFIA DOS PRÉ-REQUISITOS LEGAIS

Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Indígena (Lei nº 11.645 de 10/03/2008; Resolução CNE/CP Nº 01 de 17 de junho de 2004);

Políticas de Educação Ambiental (Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto Nº 4.281 de 25 de junho de 2002);

Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (Parecer CNE/CP nº 08/12; Resolução CNE/CP nº 1/12).

MATTOS, Regiane Augusto de. **História e Cultura Afro-Brasileira**. São Paulo: Editora Contexto, 2012. (Livro Virtual)

A temática indígena na escola: Novos subsídios para professores de 1º e 2º graus.. 4ª. ed. São Paulo: Global, 2004. 575 p.

AQUINO, Rubim Santos Leão de. **Sociedade Brasileira:** uma história através dos movimentos sociais da crise do escravismo ao apogeu do Neoliberalismo. 7ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011. 920 p.

ALENCAR, Chico. **História da Sociedade Brasileira**. Rio de Janeiro: AO LIVRO TÉCNICO, 1996. 467 p.

LARAIA , Roque de Barros. **Cultura:** um conceito antropológico. 19ª. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006. 117 p. (Antropologia Social)

ALBUQUERQUE JR. Durval Muniz de. **A Invenção do Nordeste e Outras Artes**. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 375 p.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2006. 213 p.

HALL, Stuart. **Da diáspora:** identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: UFMG, 2009. 410 p.

BARCELOS, Valdo. **Educação ambiental:** sobre princípios, metodologias e atitudes. 2ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. 119 p.

GARCIA, Antonia dos Santos. **Desigualdades raciais e segregação urbana em antigas capitais:** Salvador, cidade D'Oxum e Rio de Janeiro, cidade de Ogum. Rio de Janeiro: Garamond, 2009. 543 p.

CARVALHO, Isabel Cristina de Moura. **Educação ambiental:** a formação do sujeito ecológico. 4ª. ed. São Paulo: Cortez, 2008. 256 p.

GILROY, Paul. **O Atlântico negro.** Rio de Janeiro: Editora 34, 2001. 427 p.

HERNANDEZ, Leila Leite. **A África na sala de aula:** visita à história contemporânea. 2ª. ed. São Paulo: SUMMUS, 2008. 678 p.

FIORIN, José Luiz. **África no Brasil:** a formação da língua portuguesa. : Cortez, 2009. 208 p.

MEDINA, Naná Mininni. **Educação ambiental:** uma metodologia participativa de formação. 6ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. 231 p.

DIAS, Ginebaldo Freire. **Educação ambiental:** princípios e práticas. 9. ed. São Paulo: Gaia, 2004. 551 p.

RUSCHEINSKY, Aloísio. **Educação ambiental:** abordagens múltiplas. Porto Alegre: Artmed, 2007. 183 p.

REIGOTA, Marcos. **O que é educação ambiental.** 2ª. ed. São Paulo: Brasiliense, 2009. 107 p. (Primeiros passos)

ABRAMOWICZ, Anete. **Educação e raça:** perspectivas políticas, pedagógicas e estéticas. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. 123 p. (Cultura negra e identidades)

PAIXÃO, Marcelo. **Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil; 2009-2010.** Rio de Janeiro:Garamond, 2010. 292 p.

Educação ambiental: abordagens múltiplas. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012. 312 p.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 1999.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais.** 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais:** teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina jûris prudência. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVERIA, Almir de. **Curso de direitos humanos.** Rio de Janeiro: Forense, 2000.