

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - PPC

CRICIÚMA, ABRIL DE 2015.

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	4
1.1	Dados da Mantenedora	4
1.2	Denominação da Mantida	4
1.3	Missão Institucional	5
1.4	Visão de Futuro	5
1.5	Princípios e Valores	5
1.6	Dados gerais do curso	5
2	ESTRUTURA DO CURSO	6
2.1	Coordenação	6
2.2	Núcleo Docente Estruturante- NDE	7
2.3	Corpo docente	8
3	CONTEXTUALIZAÇÃO	9
3.1	A realidade social e os impactos sobre a educação: uma visão de mundo	9
3.2	A função da instituição de ensino no contexto da realidade social	9
3.3	A formação de profissionais	10
4	JUSTIFICATIVA DE IMPLANTAÇÃO DO CURSO	11
4.1	O município e entorno do <i>campus</i>	12
4.2	Demanda de profissionais	17
4.2.1	Evolução das Matrículas nos últimos anos	17
4.3	Previsão para a revisão do Projeto Pedagógico do Curso	17
5	PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CURRÍCULO	18
5.1	Princípios filosóficos	18
5.2	Princípios metodológicos	20
6	OBJETIVOS DO CURSO	21
7	PERFIL DO EGRESSO	22
8	ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	22
8.1	Estratégias de implantação do currículo	22
8.2	Perfil gráfico das disciplinas – Matriz Curricular Proposta	25
8.3	Tecnologias de informação e comunicação	25
8.4	Políticas de permanência do estudante	26
8.5	Avaliação do processo ensino-aprendizagem	29
8.6	Atividades complementares	32

8.7	Trabalho de Conclusão de Curso.....	35
8.8	Estágio obrigatório e não obrigatório	35
9	ATIVIDADES DE ENSINO ARTICULADAS À PESQUISA E EXTENSÃO	36
10	AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....	37
11	INSTALAÇÕES FÍSICAS	43
11.1	Coordenadoria de Políticas de Atenção ao Estudante – CPAE.....	43
11.2	Unidade acadêmica.....	45
11.3	Coordenação	45
11.4	Salas de aula	46
11.5	Biblioteca.....	46
11.6	Auditório.....	50
11.7	Laboratório(s).....	51
12	REFERENCIAL	51
	ANEXO 1	52
	MATRIZ CURRICULAR DO CURSO N° 03.....	52
	ANEXO 2. MATRIZ CURRICULAR N° 04.....	53
	ANEXO 3.	54
	Estrutura Curricular (Disciplinas x Ementas x Referências Básicas e Complementares) – MATRIZ 03.....	54
	ANEXO 4	70
	Estrutura Curricular (Disciplinas x Ementas x Referências Básicas e Complementares) – MATRIZ 04.....	70

1 APRESENTAÇÃO

1.1 Dados da Mantenedora

- Nome: Fundação Educacional de Criciúma – FUCRI.
- Data de Criação: 22/06/1968.
- CNPJ n.: 83.661.074/0001-04.
- Endereço: Avenida Universitária, nº 1105 – Bairro Universitário. CX. nº 3167. CEP – 88.806-000 – Criciúma - SC.
- Base Legal: Estatuto registrado no 1º ofício de registro civil das pessoas naturais, títulos e documentos e de pessoas jurídicas - cartório Almada Fernandes, registro n. 03509 em 29/01/2009, no livro A-00030, folha 102.
- Alvará de funcionamento código de controle D8200S8084JX0- Prefeitura Municipal de Criciúma-Secretaria da Fazenda.
- Utilidade Pública Municipal: Lei n. 725, de 28 de maio de 1969 – Criciúma – SC.
- Utilidade Pública Estadual: Lei n. 4336, de 05 de julho de 1969.
- Utilidade Pública Federal: Decreto n. 72454, de 11 de julho de 1973.

1.2 Denominação da Mantida

- Nome: Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.
- Endereço: Avenida Universitária, nº 1105 – Bairro Universitário. CX. nº 3167. CEP – 88.806-000 – Criciúma - SC.
- Telefones: (48) 3431-2565. Fax: (48) 3431-2750. Site: <http://www.unesc.net>
- Base Legal: Estatuto registrado no 1º ofício de registro civil das pessoas naturais, títulos e documentos e de pessoas jurídicas - Cartório Almada Fernandes, registro n. 02678 em 25/04/2007, no livro A-00027, folha 171.
- Reconhecimento como Universidade: Resolução n. 35/97/CEE-SC, de 16/10/1997, e Parecer 133/97/CEE-SC, de 17/06/1997, publicados no Diário Oficial do Estado de Santa Catarina n. 13.795, de 04/11/1997.
- Renovação de Credenciamento da UNESC por Avaliação Externa: Resolução n. 052/2010/CEE-SC, de 28 de setembro de 2010, e Parecer n. 187 do CEE-SC da Comissão de Educação Superior – CEDS, publicado no Diário Oficial do Estado de Santa Catarina – Decreto n. 3.676 de dezembro de 2010, n. 18.981, página 05.

1.3 Missão Institucional

Educar, por meio do ensino, pesquisa e extensão, para promover a qualidade e a sustentabilidade do ambiente de vida.

1.4 Visão de Futuro

Ser reconhecida como uma Universidade Comunitária, de excelência na formação profissional e ética do cidadão, na produção de conhecimentos científicos e tecnológicos, com compromisso socioambiental.

1.5 Princípios e Valores

Na gestão universitária, buscamos:

- Gestão democrática, participativa, transparente e descentralizada.
- Qualidade, coerência e eficácia nos processos e nas ações.
- Racionalidade na utilização dos recursos.
- Valorização e capacitação dos profissionais.
- Justiça, equidade, harmonia e disciplina nas relações de trabalho.
- Compromisso socioambiental.
- Respeito à biodiversidade, à diversidade étnico-ideológico-cultural e aos valores humanos.

Nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, primamos por:

- Excelência na formação integral do cidadão.
- Universalidade de campos de conhecimento.
- Flexibilidade de métodos e concepções pedagógicas.
- Equilíbrio nas dimensões acadêmicas.
- Inserção na comunidade.

Como profissionais, devemos:

- Ser comprometidos com a missão, princípios, valores e objetivos da Instituição.
- Tratar as pessoas com atenção, respeito, empatia e compreensão.
- Desempenhar as funções com ética, competência e responsabilidade.
- Fortalecer o trabalho em equipe.
- Ser comprometidos com a própria formação.

1.6 Dados gerais do curso

- Local de Funcionamento: *Campus Criciúma*
- Vagas Oferecidas Totais Anuais: 108
- Formas de Ingresso: O acesso ao curso é realizado mediante diversas formas de ingresso, a saber:

- SIM UNESC: Sistema de Ingresso por Mérito
- Minha Chance
- Nossa Bolsa
- Incluindo as notas obtidas pelos candidatos no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), quando for o caso
- Reingresso, Ingresso com curso superior, Transferência Externa, Troca de Curso etc.

Período de Funcionamento: Noturno

Modalidade do Curso: Presencial

Carga Horária Total do Curso: 1.600h

Tempo Mínimo e Máximo Integralização: O curso terá tempo mínimo de integralização de 5 semestres, não havendo tempo máximo de integralização

2 ESTRUTURA DO CURSO

2.1 Coordenação

A coordenação do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, de acordo com o Estatuto e o Regimento Geral da UNESC, é constituída por um Coordenador Titular, cujas atribuições estão especificadas nos artigos 26 a 28 do Regimento Geral da instituição. A comunidade acadêmica do curso explicitou os indicadores de qualidade que compõem a figura do Coordenador do Curso. Primordialmente será realizada por um professor do curso, obedecendo a Resolução da FUCRI/UNESC com as seguintes características:

- Espírito de liderança;
- Dinâmico;
- Estar atualizado com as principais tendências do Curso;
- Visão empresarial;
- Visão sistêmica de gestão;
- Visão geral do Curso;
- Administrar a gestão profissionalmente;
- Ser participativo e ético;
- Aberto a discussões;
- Democrático.

Atualmente a coordenação do curso é exercida pelo Prof. Volmar Madeira, conforme Portaria **Portaria 41/2014/REITORIA**, especialista, com regime de trabalho tempo integral. Possui experiência no magistério

superior de 13 anos, experiência em coordenação de cursos de graduação de mais de 3 anos e mais de 10 anos de experiência profissional.

2.2 Núcleo Docente Estruturante- NDE

De acordo com a Resolução nº 14/2013/Câmara de Ensino de Graduação, o Núcleo Docente Estruturante é o órgão consultivo responsável pela concepção, implementação e atualização do Projeto Pedagógico dos cursos de graduação da Unesc. Seguindo esta resolução, o colegiado do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos definiu o seu NDE cuja instituição foi homologada pela portaria **07/2015UNACSA**.

Dentre as atribuições do NDE do curso estão: a) Assessorar a coordenação do curso nos processos de criação, atualização, execução e avaliação do Projeto pedagógico de Curso – PPC, de modo co-participativo; b) Desenvolver atividades de natureza acadêmica necessárias à melhoria da qualidade de ensino; c) Propor ações que articulem ensino, pesquisa e extensão; e d) Elaborar relatórios de atividades e encaminhá-los à Unidade Acadêmica de Ciências Sociais Aplicadas – UNACSA.

É importante evidenciar que todas as propostas de melhoria são fundamentadas pelos processos de autoavaliação institucional, Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) ou pelo diagnóstico realizado junto aos acadêmicos para realização da revisão do PPC. A composição do NDE do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos observa também as orientações dadas na Resolução CONAES Nº 1, de 17/06/2010 e Resolução 07/2010/CSA.

A composição dos membros é renovada a cada 3 (três) anos, com possibilidade de recondução. Os docentes participantes do NDE tem carga horária de 1 (hora) semanal sendo inclusa na carga horária de trabalho.

Composição Núcleo Docente Estruturante – NDE Gestão de Recursos Humanos

Professor	Titulação	Regime Trabalho
VOLMAR MADEIRA	Especialista	Integral
ELENICE PADOIN JULIANI ENGEL	Mestre	Integral
MIGUELANGELO GIANEZINI	Doutor	Integral
NELSON SAVI	Mestre	Parcial
RICARDO PIERI	Especialista	Integral
VERA LUCIA LEAL CRISPIM	Especialista	Parcial

2.3 Corpo docente

Professor	Titulação	Regime Trabalho
ANDRÉ CECHINEL	Doutor	Integral
CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI	Doutor	Integral
DIMAS DE OLIVEIRA ESTEVAM	Doutor	Integral
ELENICE PADOIN JULIANI ENGEL	Mestre	Integral
EVALDO LOURENÇO DE LIMA	Especialista	Parcial
GIOVANA ILKA JACINTO SALVARO	Doutor	Integral
JOÃO BATISTA DA SILVA	Mestre	Parcial
JOSÉ CARLOS VIRTUOSO	Mestre	Integral
LEOPOLDO PEDRO GUIMARÃES FILHO	Mestre	Integral
LUCILAINE FELTRIN CITADIN	Especialista	Horista
MARISTELA GONÇALVES GIASSI	Doutor	Parcial
MELISSA WATANABE	Doutor	Integral
MIGUELANGELO GIANEZINI	Doutor	Integral
NELSON SAVI	Mestre	Parcial
RAFAEL RODRIGO MUELLER	Doutor	Integral
RICARDO PIERI	Especialista	Integral
SÉRGIO BRUCHCHEN	Mestre	Parcial
SIMONE DAS GRAÇAS NOGUEIRA FELTRIN	Especialista	Parcial
VERA LUCIA LEAL CRISPIM	Especialista	Parcial
VIVANE KRAIESKI ASSUNÇÃO	Doutor	Integral
VOLMAR MADEIRA	Especialista	Integral

Professor	Experiência Profissional	Experiência Magistério Superior
ANDRÉ CECHINEL	6 anos	4 anos
CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI	22 anos	5 anos
DIMAS DE OLIVEIRA ESTEVAM	23 anos	10 anos
ELENICE PADOIN JULIANI ENGEL	15 anos	7 anos
EVALDO LOURENÇO DE LIMA	39 anos	15 anos
GIOVANA ILKA JACINTO SALVARO	19 anos	7 anos
JOÃO BATISTA DA SILVA	20 anos	8 anos
JOSÉ CARLOS VIRTUOSO	6 anos	14 anos
LEOPOLDO PEDRO GUIMARÃES FILHO	10 anos	12 anos
LUCILAINE FELTRIN CITADIN	27 anos	8 anos

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

MARISTELA GONÇALVES GIASSI	34 anos	16 anos
MELISSA WATANABE	13 anos	14 anos
MIGUELANGELO GIANEZINI	20 anos	15 anos
NELSON SAVI	22 anos	6 anos
RAFAEL RODRIGO MUELLER	4 anos	8 anos
RICARDO PIERI	19 anos	17 anos
SÉRGIO BRUCHCHEN	33 anos	12 anos
SIMONE DAS GRAÇAS NOGUEIRA FELTRIN	9 anos	7 anos
VERA LUCIA LEAL CRISPIM	9 anos	14 anos
VIVANE KRAIESKI ASSUNÇÃO	1 ano	1 ano
VOLMAR MADEIRA	11 anos	14 anos

3 CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1 A realidade social e os impactos sobre a educação: uma visão de mundo

Segundo o Marco Situacional (Projeto Pedagógico Institucional da UNESC), estamos vivendo um tempo de muitas turbulências, em que valores são confundidos, interesses pessoais são negociados e sobrepõem-se à necessidade do coletivo. Tal situação contribui para o aumento da violência, da ganância e da falta de humanidade. A sociedade está organizada de tal forma que não há estrutura adequada para a construção do cidadão consciente - crítico.

A educação é afetada por estes valores no sentido de contemplar a necessidade de aumento do índice de escolaridade e redução do analfabetismo, o que não prioriza a qualidade do processo.

Neste aspecto verifica-se que os objetivos de resgate da cidadania e melhoria da qualidade de vida não são alcançados. A educação deve ser direito de todos os cidadãos. Para que seja possível modificar a realidade da sociedade no âmbito regional, é necessário que estas questões sejam discutidas no meio acadêmico.

Não é a sociedade que deve transformar a educação e sim, a educação deve buscar atingir o objetivo de transformar a sociedade melhorando a qualidade de vida de seus cidadãos.

Freire (2001), afirma que a transformação da realidade social ocorre quando o processo de educação torna-se mais democrático, menos elitista e menos discriminatório, sem isentar o Estado de sua obrigatoriedade neste processo.

Percebe-se a partir da afirmação que quando cada um dos agentes assume o papel de discutir a educação como meio de transformação social, é possível sonhar com uma realidade mais justa onde todos tem a oportunidade de se desenvolver e participar ativamente do processo de desenvolvimento da sociedade.

3.2 A função da instituição de ensino no contexto da realidade social

Quando o modelo de democracia imposto pelo capitalismo revelou-se um agente de fomento da desigualdade social, percebeu-se a necessidade de que se criassem ferramentas que promovessem a inclusão social e a redistribuição de renda.

Esse modelo aponta para a necessidade de forças emergentes que combatam a regulação e promovam a emancipação dos indivíduos na sociedade. Neste contexto, percebe-se que as relações emancipatórias que dão autonomia as pessoas, dão-se a partir do acesso ao conhecimento.

As Instituições de Ensino têm a missão de disseminar o conhecimento em todas as áreas e para todas as camadas da sociedade. Baseado na premissa de que o conhecimento liberta, percebe-se a importância de tirar o cidadão de um estado de alienação tornando-o um sujeito crítico que traz contribuições efetivas para melhoria da qualidade de vida de seus pares.

E, o que são as instituições de ensino, senão seus educadores? Os agentes de socialização do conhecimento que promovem a reflexão sobre diversos aspectos a partir de situações complexas devem agir, na concepção de Paulo Freire, dentro de um modelo de educação progressista. Freire (2001) afirma que o educador progressista, é aquele que ao decidir, assume riscos e está sujeito a críticas que retificam e ratificam a sua prática e que, por meio da experimentação, constrói-se e desconstrói-se fazendo aos poucos na prática social da qual se torna parte. Este educador assume o compromisso de desocultar a verdade e jamais mentir, sendo leal a radical vocação do ser humano para a autonomia.

Neste contexto, percebe-se a importância da Educação para a mudança da sociedade visto que a partir do conhecimento, torna-se possível construir um mundo mais humano e justo para todos.

3.3 A formação de profissionais

Na UNESC, conforme Políticas de Ensino, o ensino representa um processo pedagógico interativo e intencional, no qual professores e alunos devem corresponsabilizar-se com as questões do processo de ensino e da aprendizagem, bem como com os valores humanos essenciais como o respeito, a solidariedade e a ética.

Para atingir essa finalidade o ensino na graduação deve buscar a formação de profissionais com competência técnica e habilidades, capazes de preservar o conhecimento acumulado e de construir novos conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão.

Nesta perspectiva, o Estatuto da UNESC aponta no artigo 6º, que o ensino deve pautar-se nos seguintes princípios:

- “II. Flexibilização de métodos e concepções pedagógicas;*
- VIII. Equilíbrio nas dimensões acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão;*
- XII. Respeito à diversidade étnica-ideológica-cultural;*

XVI. Valorização dos profissionais da UNESC.”

Tendo em vista estes princípios norteadores e compreendendo o cenário econômico globalizado e capitalizado, tem-se como desafio formar profissionais cada vez mais qualificados para trabalhar a gestão de pessoas nos ambientes organizacionais.

A UNESC institui no seu Projeto Pedagógico um ideal de Universidade, entendendo que sua preocupação primeira deva ser a de “realizar ações que não visem apenas a competitividade mercadológica e a rentabilidade financeira.”¹ É fato que encontramos, no Brasil, empresas que têm feito grandes esforços para superar os desafios colocados pela globalização. A abertura do mercado transformou os paradigmas de competitividade e produtividade, alterando as práticas gerenciais e fazendo emergir um novo comportamento do público consumidor.

O mercado passa, então, a exigir do profissional, não só espírito de liderança, conhecimento e aplicação das novas estratégias de gestão, como também uma visão sistêmica de organização. Isso quer dizer que o novo profissional deverá pensar na empresa como um todo e não como um conjunto de partes isoladas; também deve estar integrado de forma sinérgica com todos os componentes da empresa.

Dentro desse contexto, as empresas buscaram focalizar suas estratégias para o resultado, numa visão de organização voltada para o ambiente interno, não perdendo de vista o cliente. A esse respeito, Chiavenato² afirma que “em vez de investirem diretamente nos clientes, eles (as empresas)³ estão investindo nas pessoas que os atendem, que os servem e que sabem como satisfazê-los e encantá-los”. Desse modo, as organizações, se utilizam da estratégia de recursos humanos para a valorização do trabalho e para o resgate do ser humano.

Assim, nesse novo conceito de gestão de pessoas, adotar-se-á uma estrutura organizacional voltada para a participação conjunta dos diversos parceiros, contribuindo para o fortalecimento e expansão dos negócios. Como diz Chiavenato⁴, “as pessoas constituem o principal ativo da organização”.

4 JUSTIFICATIVA DE IMPLANTAÇÃO DO CURSO

Atenta a esses movimentos sociais, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96, em vários de seus artigos, permite que a questão da educação profissional, seja tratada de maneira “adequada, apropriada, moderna e inovadora”, criando instrumentos que regulamentam a criação de Cursos Superiores de Tecnologia, cujo acesso se dará após a conclusão do ensino médio, podendo seus egressos, portadores de

¹ Projeto Político Pedagógico da UNESC – Marco Pedagógico. RESOLUÇÃO Nº 24

² CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 1999, p. 04

³ Grifo nosso.

⁴ CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 1999, p. 08

diploma de Tecnólogos, prosseguir estudos em cursos ou programas de pós-graduação. “Assim a educação profissional é concebida como integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduzindo ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. (Art.39 –LDB)

O Parecer CNE/CES 436/2001, que trata dos Cursos Superiores de Tecnologia, afirma que, com o impacto das novas tecnologias, cresce a exigência de profissionais capazes de interagir em situações novas e em constante mutação. Em respostas a esses novos desafios, Escolas e Instituições de educação profissional buscam diversificar programas e cursos profissionais, atendendo a novas áreas e elevando o nível de qualidade de oferta.

Ainda, de acordo com o parecer citado, a educação profissional passa a ser entendida, como importante estratégia para que os cidadãos tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas da sociedade. Sendo assim, impõe-se a superação do enfoque tradicional da formação profissional baseado apenas na preparação para a execução de um determinado conjunto de tarefas. A educação profissional é muito mais que isso, ela “requer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, da valorização da cultura, do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões”.

A UNESCO, em conformidade com a sua missão: “Educar, por meio do ensino, pesquisa e extensão, para promover a qualidade e a sustentabilidade do ambiente de vida”, atenta as mudanças legais de criação e denominação de Cursos de Tecnologia, e considerando ainda o cenário atual, entendeu a importância da oferta do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para suprir a necessidade deste profissional qualificado e especializado nas diferentes organizações.

Inicialmente, a proposta de oferta do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi sustentada no resultado de uma Pesquisa de Demanda⁵ (2003) realizada pelo Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas (IPAT), em Criciúma e Região, junto a empresas de diferentes segmentos, com profissionais de recursos humanos, marketing e empresários. Essa pesquisa detectou uma demanda de 14,9% num total de 900 entrevistados, para cursos de menor duração ligados à área de recursos humanos.

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi implantado em 2003, visando qualificar os profissionais para atuarem neste campo específico, dentro dos princípios da ética e das competências e habilidades nas quais o curso se fundamenta.

4.1 O município e entorno do *campus*

A Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC está situada em Criciúma, no sul de Santa Catarina. O município abrange uma área de 236 km² e possui, aproximadamente, 192.308 habitantes (IBGE/2010). Em sua origem, contou com o trabalho fundamental de colonizadores europeus, com destaque

para os italianos, alemães, poloneses e portugueses e, posteriormente, o negro, vindo de outras regiões do país. Essas etnias tiveram influência significativa no desenvolvimento, não só da cidade de Criciúma, mas também das demais cidades que compõem o sul de Santa Catarina.

A região ocupa uma área de 9.417 km², equivalente a 9,8% do território do Estado. Compreende 43 municípios e abriga uma população estimada em 895 mil habitantes, dos quais aproximadamente 730 mil moram nas áreas urbanas. Está dividida em três microrregiões, assim designada: Associação dos Municípios da Região de Laguna (AMUREL), Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC) e Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense (AMESC). Criciúma, pelas suas características socioeconômicas é atualmente, o município pólo da região da AMREC.

Quadro 1: População municipal por associação de municípios da região sul de Santa Catarina, 2010.

Município	População	Município	População	Município	População
Criciúma	192.308	Araranguá	61.310	Laguna	51.562
Içara	58.833	Sombrio	26.613	Imbituba	40.170
Forquilha	22.548	Turvo	11.854	Braço do Norte	29.018
Orleans	21.393	Praia Grande	11.604	Capivari de Baixo	21.674
Urussanga	20.223	Jacinto Machado	10.609	Jaguaruna	17.290
Morro da Fumaça	16.126	Bal. Arroio do Silva	9.586	Imaruí	11.672
Cocal do Sul	15.159	Bal. Gaivota	8.234	São Ludgero	10.993
Lauro Muller	14.367	São João do Sul	7.002	Sangão	10.400
Nova Veneza	13.309	Meleiro	7.000	Armazém	7.753
Siderópolis	12.998	Passo de Torres	6.627	Treze de Maio	6.876
Treviso	3.527	Maracajá	6.404	Grão Pará	6.223
		Timbé do Sul	5.308	Rio Fortuna	4.446
		Morro Grande	2.890	Pedras Grandes	4.107
		Santa Rosa de Lima	2.065	Treviso	3.527
		Ermo	2.050	São Martinho	3.209
				Santa Rosa de Lima	2.065
Amrec	390.791	Amesc	179.156	Amurel	230.985

Fonte: CENSO IBGE, 2010

A AMREC é originária da AMSESC que ia desde Lauro Muller, Urussanga, Morro da Fumaça, Içara, até Praia Grande, Passo de Torres e São João do Sul. Em 1983 foi desmembrada em duas Associações AMREC e AMESC. A AMREC foi fundada em 25 de abril de 1983 com 07 municípios, integrada por Criciúma (sede), Içara, Lauro Muller, Morro da Fumaça, Nova Veneza, Siderópolis e Urussanga. Posteriormente veio Forquilha, Cocal do Sul e Treviso. No dia 18 de maio de 2004 a AMREC oficializou a sua 11^ª cidade integrante, com a entrada de Orleans. Hoje a AMREC conta com 11 municípios, conforme detalhado na figura 1.

Figura 1: Mapa de Santa Catarina com detalhe da AMREC



Fonte: AMREC

A partir de 1940, Criciúma entrou em um processo de modernização e diversificação econômica. Assim, a partir de 1960 a 1970, consolidou-se, além da extração do carvão, principal atividade, as indústrias cerâmicas, de vestuário, alimentícias, de calçados, da construção civil, de plásticos e metal-mecânicas, sendo que atualmente a cidade possui como principais atividades o vestuário, o plástico, a cerâmica e a metal-mecânica.

Com os choques do aumento do petróleo nos anos 70, houve nova valorização de nossa riqueza mineral, quando o carvão catarinense passou a substituir os derivados de energéticos dentro de um projeto de industrialização comandado pela União. Em 1985, as atividades carboníferas geravam aproximadamente 11 mil empregos diretos e uma produção de 19,8 milhões de toneladas. Havia uma ampla estrutura produtiva e institucional apoiada pelo Estado Brasileiro que garantia a extração, o transporte e o beneficiamento do carvão, destacando-se a Termoelétrica Jorge Lacerda e a Indústria Carboquímica Catarinense. No início até o final da década de 90 o setor é desregulamentado por Decreto do Governo Federal, mergulhando toda a região sul catarinense em profunda crise.

Quadro 2: Produção de carvão 1988 a 2000.

PRODUÇÃO DE CARVÃO NO SUL DE SANTA CATARINA (TON)			
	ROM	METALÚRGIC	ENERGÉTICO
	21.249.7	1.139.000	5.846.000
	18.303.3	1.006.000	6.180.000
	11.738.7	535.000	4.167.000
	11.732.4	162.000	4.324.000
	9.364.58	143.000	4.753.096
	10.680.3	227.000	4.993.677
	9.757.98	118.000	5.234.248

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

	10.103.1	25.000	5.499.961
	8.010.36	70.000	4.717.615
	8.630.63	91.000	5.756.188
	8.582.38	86.000	4.998.357
	12.340.5	50.000	6.012.963
	14.210.3	50.000	6.924.000

Fonte: DNPM/DIRIN

O início de uma nova fase de desenvolvimento da atividade carbonífera no Sul do Estado se avizinha com a implantação de um parque térmico na região. Estudos técnicos vêm sendo realizados com base em tecnologias avançadas já desenvolvidas nos Estados Unidos. O trabalho tem envolvido as empresas mineradoras da região que, nos últimos cinco anos, priorizaram políticas de recuperação e proteção ambiental, de segurança e saúde do trabalhador e investimentos na qualificação tecnológica das minas.

Assim, apesar de o setor carbonífero ser responsável por 90% dos empregos gerados pela indústria de transformação na cidade de Criciúma em 1965, foi justamente naquele período que se iniciou o processo de diversificação das atividades produtivas, que abrangia principalmente a fabricação de azulejos e a confecção de peças do vestuário.

Com a ascensão do setor cerâmico, estimulou-se o surgimento de várias outras atividades econômicas que dão sustentação à produção de pisos e azulejos, como é o caso da indústria de compostos cerâmicos e de máquinas e equipamentos. Atualmente, o sul de Santa Catarina é o maior pólo cerâmico do país, representando 26% da produção nacional e 44% de nossas exportações, gerando aproximadamente 5,3 mil empregos diretos.

Essa indústria teve origem nas pequenas atividades comerciais que se transformaram em indústrias de porte, e nas pequenas olarias que se tornaram fábricas de lajotas glasuradas e azulejos. Porém, o impulso efetivo às atividades cerâmicas veio no ano de 1970 e início de 1980, com uma política de crédito patrocinada pelo Banco Nacional de Habitação.

A indústria do vestuário originou-se em Criciúma, na segunda metade do ano de 1960, com pequenas casas comerciais que revendiam produtos para as mineradoras e os conhecidos armarinhos, que comercializavam roupas, alimentos e utensílios domésticos. Em vez de comprarem peças de vestuário em centros maiores, muitos comerciantes passaram a confeccionar suas próprias marcas. Nesse entremeio do setor carbonífero e cerâmico, a indústria do vestuário teve um crescimento exponencial no ano de 1980, estimulando atividades correlatas, como lavanderias, serigrafias, estamparias e outras. O Rio Grande do Sul era o maior centro consumidor, por isso a região de Criciúma tornou-se um dos maiores pólos do *jeans* no país e da *fação* domiciliar e industrial, concorrendo diretamente apenas com o sul de Minas Gerais e norte do Paraná.

Portanto, a economia sul catarinense, a qual mantém a cidade de Criciúma como seu centro, apresenta três características: é uma economia especializada, na qual se destaca a indústria de revestimentos cerâmicos; diversifica-se nas indústrias de plásticos, tintas, molduras, vestuários, calçados, metal-mecânica e química; é integrada, comercializa com todo o mercado nacional, inclusive, exportando para diversos países, além de sediar várias empresas que fornecem peças e equipamentos para os setores locais mais importantes.

A cidade de Criciúma também é um centro de destaque em serviços educacionais (UNESC, SATC - *Associação Beneficente da Indústria Carbonífera de Santa Catarina*), de saúde, informática e

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

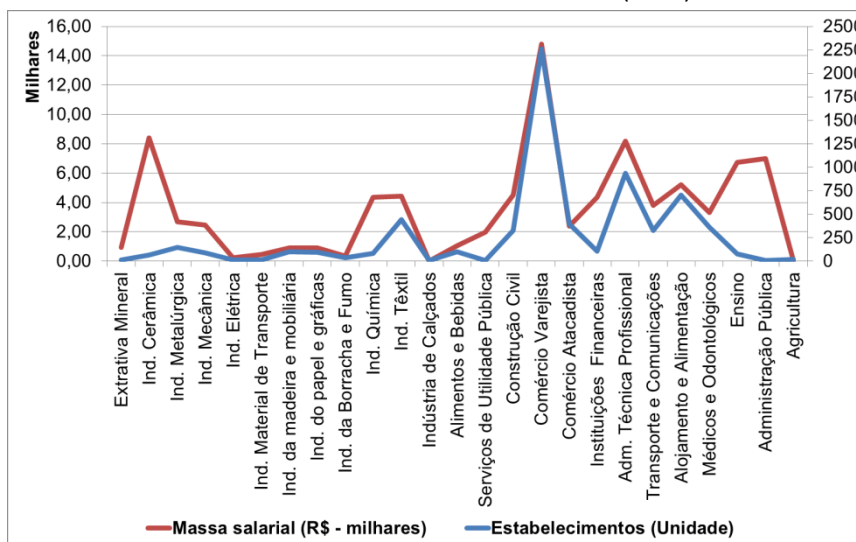
automação industrial. A estimativa populacional para o ano de 2011 foi de 193.988 habitantes, localizados nos 236,34km² do município.

Em relação à economia do município, segundo os dados do IBGE em 2009, o produto interno bruto a preços correntes foi de R\$ 3,19 bilhões. O valor adicionado bruto do setor de serviços tem participação expressiva no valor adicionado bruto total de Criciúma. A relação entre a produção interna bruta do município e o número de habitantes, identificado como PIB per capita foi de R\$16.919,21 em 2009. O índice de desenvolvimento humano calculado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD no ano 2000 foi de 0,822, perdendo apenas para o município de Cocal do Sul (0,823) na região. Este resultado é considerado pelo PNUD como elevado, sendo que o intervalo do índice fica entre 0 e 1.

No gráfico 1 a seguir, apresentamos um retrato da estrutura produtiva de Criciúma, relacionando por setores, o número de estabelecimentos ativos, com o volume de massa salarial de cada respectivo setor em 2011. Estas informações foram dispostas na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Percebe-se analisando o gráfico que o setor do comércio varejista apresentou o maior número de estabelecimentos entre os setores do município. Existiam 2.257 estabelecimentos deste setor em 2011. Da mesma forma, o comércio varejista apresenta a maior massa salarial, que é a soma das remunerações de todos os empregados do descrito setor. Em 2011, a massa salarial do setor superou os R\$ 14 milhões. Outro exemplo a destacar é a indústria de produtos cerâmicos, que em 2011 era composta em Criciúma por apenas 63 estabelecimentos e sua massa salarial correspondia a R\$ 8,4 milhões.

Gráfico 1: Massa salarial e número de estabelecimentos em Criciúma (2011).



Fonte: RAIS/MTE – 2011

A partir dos anos 1970, o carvão foi dando lugar, paulatinamente, a uma diversificação industrial que transformou a face de Criciúma. Grupos empresariais foram constituídos e o carvão, já no final do ano de 1990, deixou de ser explorado em todo o território municipal.

4.2 Demanda de profissionais

4.2.1 Evolução das Matrículas nos últimos anos

Atualmente, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece 54 vagas semestrais, totalizando 108 vagas anuais, no período noturno, cujo ingresso dá-se por meio de diversas formas, a saber:

- SIM UNESC: Sistema de Ingresso por Mérito (considera a análise do histórico escolar) - Promovendo o ingresso nos anos de 2012-1 de 18 acadêmicos, 2012-2 de 14 acadêmicos, 2013-1 de 26 acadêmicos, 2014-1 de 27 acadêmicos.
- SIM UNESC Diversas fases - Promovendo o ingresso nos anos de 2013-2 de 11 acadêmicos, 2014-2 de 9 acadêmicos.
- Nossa Bolsa - Promovendo o ingresso nos anos de 2012-2 de 1 acadêmico, 2013-2 de 14 acadêmicos, 2014-1 de 3 acadêmicos e 2014-2 de 9 acadêmicos.
- Troca de Curso – permitiu o ingresso de 5 acadêmicos em 2013-2.

4.3 Previsão para a revisão do Projeto Pedagógico do Curso

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da UNESC delinea as ações pedagógicas e administrativas para a efetivação do ato educativo nas diversas fases do curso.

O PPC constitui-se num processo democrático de tomada de decisões entre o Núcleo Docente Estruturante – NDE e o colegiado do curso (corpo docente e discente), no sentido de melhorar continuamente o processo pedagógico do curso, a partir da análise e discussão de fatores críticos de sucesso como: Ensino (Processo ensino-aprendizagem, metodologia de ensino, relação professor-aluno, matriz curricular); Pesquisa; Extensão; Processo de avaliação; Gestão do Curso, Infraestrutura e perfis dos sujeitos envolvidos (Aluno e Professor).

Toda a elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico do curso devem ocorrer de forma coletiva e compartilhada, iniciando com os diagnósticos sobre os fatores críticos de sucesso, passando pela análise e discussão das fortalezas e fraquezas encontradas, pela elaboração das propostas de ações e metas, pela implantação e controle das ações e pela constante avaliação dos resultados obtidos.

O PPC do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deve ser permanentemente revisto de acordo com as necessidades do contexto vivenciado pelo curso, devendo esta revisão ocorrer a cada 2 anos.

O primeiro PPC do curso foi parte integrante do Projeto de Criação do Curso aprovado no ano de 2003 pela **Resolução n. 22/03/CONSU**. Sua primeira revisão ocorreu no ano de 2006. A segunda revisão do PPC do curso aconteceu no ano de 2008 e focou prioritariamente o processo de revisão da matriz curricular do curso que envolveu uma série de atividades como pesquisas, reuniões e discussões entre alunos, egressos e professores do curso.

Em 2009, a atualização do PPC compreendeu as ações voltadas para o ENADE - **Exame Nacional de Desempenho de Estudantes**, que pela primeira vez convocou os acadêmicos matriculados em cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertados no Brasil.

A última revisão do PPC do curso iniciou em 2011 e foi concluída no 1º semestre de 2012. A metodologia adotada foi semelhante às utilizadas nos anos anteriores para que o processo fosse o mais democrático possível. As discussões para atualização do PPC iniciaram no 2º semestre de 2011 com reuniões junto ao Núcleo Docente Estruturante do Curso – NDE, para análise de dados e informações extraídas dos

relatórios emitidos pelo Setor de Avaliação Institucional da instituição e também dos relatórios do ENADE divulgados neste mesmo ano. Durante o 1º semestre de 2012 foram realizadas reuniões com os acadêmicos e também com os professores para ampliar a discussão sobre a atualização do PPC com o objetivo de obter um diagnóstico mais aprofundado sobre as questões consideradas fatores críticos de sucesso para o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Novamente em 2014, foram retomadas as discussões em torno do Projeto Pedagógico do Curso, para reavaliação das ações propostas no PPC anterior, mas principalmente em função do conceito 2 obtido no ENADE 2012. Uma das principais ações implementadas foi a discussão da matriz curricular, com revisão de disciplinas, ementas, carga horária, atividades de formação complementar e metodologias de ensino. Desta revisão resultou também o projeto do centro de práticas do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – CPTG-RH e o Programa de Desenvolvimento Cíclico Avaliativo, cujo objetivo é promover o desenvolvimento contínuo do processo de ensino e aprendizagem, integrando professores e alunos, com base nos diagnósticos das avaliações internas e externas do curso.

5 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO CURRÍCULO

5.1 Princípios filosóficos

No início de 2000, com as novas reflexões realizadas sobre a missão institucional, elaborou-se o PPI da UNESC, no qual foram explícitos os valores, princípios filosóficos, políticos e metodológicos norteadores das ações a serem desenvolvidas, de forma a dar consistência e significado à sua atuação junto à sociedade. Nas Políticas de Ensino da Unesc, estão expressos o comprometimento com as orientações das Diretrizes Curriculares Nacionais, relativas aos princípios que norteiam a organização dos currículos dos cursos de graduação, que são:

Flexibilização: sistema integrado e flexível, articulado ao ensino, pesquisa e extensão, permitindo trajetórias e liberdade de escolha aos envolvidos no processo.

Contextualização: processo de articulação, diálogo e reflexão entre teoria e prática, incluindo a valorização do conhecimento extraescolar do aluno (práticas sociais e mundo do trabalho).

Competência: capacidade do docente e do discente de acionar recursos cognitivos, visando resolver situações complexas.

Problematização: processo pedagógico desenvolvido por meio de situações problema, com vistas à elaboração de conhecimentos complexos.

Interdisciplinaridade: processo de intercomunicação entre os saberes e práticas necessários à compreensão da realidade ou objeto de estudo, sustentando-se na análise crítica e na problematização da realidade.

No curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos os valores, princípios filosóficos, políticos e metodológicos estabelecidos no PPI da Unesc, se efetivam da seguinte forma:

Flexibilização: é contemplada por meio da oferta de disciplinas optativas que o aluno pode escolher dentre as oferecidas na matriz do curso e também em outros cursos da Unidade de Ciências Sociais Aplicadas – UNA CSA da Unesc. De acordo com a **RESOLUÇÃO CNE/CP 3, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2002**, em seu artigo 09º, o curso poderá possibilitar o aproveitamento de competências profissionais anteriormente desenvolvidas, para fins de prosseguimento de estudos, por meio de avaliação individual do aluno, prova de suficiência. Ainda de acordo com a referida Resolução, o curso será organizado por módulos, concedendo a certificação de qualificação profissional de nível tecnológico. O curso mantém disciplinas equivalentes com diversos outros cursos da Unidade de Ciências Sociais Aplicadas o que permite ao acadêmico o aproveitamento de disciplinas cursadas com aprovação nestes e também em outros cursos de graduação desde que comprovadas à equivalência de conteúdos e carga horária mínima. As Atividades Complementares (AC) igualmente flexibilizam o currículo do curso, pois permitem a integralização curricular, agregando valor à formação profissional, por meio da efetivação de várias atividades acadêmicas, científicas, culturais, esportivas, artísticas e de inovação tecnológica.

Contextualização: A relação teoria e prática dar-se-á com o emprego de metodologias de ensino diversas. Além disso, o curso se compromete a manter constante aproximação com os profissionais do mercado de trabalho, associações, sindicatos, empresas e demais órgãos relacionados com a área de gestão de pessoas, viabilizada através de visitas técnicas, palestras, seminários, cursos e Workshops. O curso prevê ainda a realização de Estágio não obrigatório em áreas relacionadas à gestão de pessoas, para que os discentes possam complementar seus conhecimentos extra-classe e vivenciar a prática diária das organizações. Também o Centro de Práticas será um importante instrumento de ensino-aprendizagem, no qual, os acadêmicos orientados por seus professores, desenvolverão projetos para empresas e organizações de forma multidisciplinar, envolvendo-se na solução de problemas reais, contextualizados ao dia-a-dia da área de gestão de pessoas e do mundo do trabalho.

Competência e Problemática: Entende-se a aprendizagem como um processo de apropriação crítica do conhecimento que requer do sujeito uma atividade consciente a partir das interações sociais. Isto significa que aprender não se esgota em uma aula, em um exercício, numa prova ou mesmo em um semestre. É preciso que o sujeito da aprendizagem esteja motivado para agir, pesquisar, pensar e sistematizar a produção do conhecimento. (Bitencourt)⁶. Nesta direção, o corpo docente e discente será constantemente desafiado a vivenciar e resolver situações complexas colocadas por meio de estudos de caso, aprendizagem por projetos, resolução de situações problema, Desafio Empresarial entre outras.

⁶In: Cadernos Pedagógicos da Diretoria de Educação. Criciúma: Unesc/diretoria de graduação, junho/2005, p.29

Interdisciplinaridade: Para propiciar a apropriação do conhecimento de maneira mais abrangente e contextualizada, a cada semestre, pelo menos duas disciplinas trabalharão de forma interdisciplinar, compartilhando conteúdos, atividades e avaliações, que serão definidas em seus Planos de Ensino.

5.2 Princípios metodológicos

A UNESC compreende o currículo como um processo dinâmico resultante de interações diversas, estabelecida por meio de ações didáticas com interfaces políticas, administrativas e econômicas. As Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação direcionam a reflexão para a reestruturação curricular. A formação de profissionais exige que estes possuam habilidades e competências de modo que estes possam se refletir em atividades de cunho individual e/ou coletivo.

A atualização curricular leva em conta principalmente as diretrizes curriculares para a formação bem como as necessidades locais e regionais. A reflexão sobre a reforma curricular também pressupõe uma ampla discussão da organização de práticas que envolvem a educação e o seu processo. O professor, de acordo com a sua realidade na sala aula e a posição dos acadêmicos frente ao currículo que está sendo desenvolvido na sua formação, são também indicadores para a atualização curricular. Todo este movimento se reflete nos estudos dos colegiados dos cursos derivando daí as proposições de alteração curricular.

Para que a proposta do curso se efetive, desenvolver-se-á o trabalho acadêmico de forma que o aluno venha a refletir, questionar e a tomar decisões de como operacionalizar a sua prática profissional, tendo em vista as competências e habilidades apontadas pelo curso. Para isso, é necessário que os conteúdos, além de atualizados, estejam voltados para práticas profissionais específicas do curso.

Para alcançar a aprendizagem dos alunos, os professores utilizarão metodologias de ensino diversas, conforme as apresentadas no quadro 1 a seguir e outras que o professor julgar apropriadas ao desenvolvimento de sua disciplina:

Quadro 1 – Metodologias e estratégias de ensino-aprendizagem

Metodologia	Objetivos da técnica	Recursos
Aula Expositiva (dialogada e contextualizada)	- Exposição de conteúdos com a participação ativa dos alunos.	Sala de aula, AVA, laboratório de Informática e acervo bibliográfico.
Estudos de caso	- Envolver os alunos com situações reais ou simuladas do campo profissional para verificação na prática de conhecimentos teóricos apreendidos, avaliação e tomadas de decisão.	Sala de aula, AVA, laboratório de informática, material de apoio e biblioteca.
Dinâmicas de grupo	- Oportunizar discussões, o desenvolvimento do espírito crítico, administração de conflitos e o desenvolvimento de lideranças.	Sala de aula, materiais de apoio, acervo bibliográfico.
Simulação de negócios / negociação	- Relacionar prática-teoria, vivenciando e analisando os reflexos das tomadas de decisões. Desenvolver o poder de argumentação, negociação, o processo de análise e coerência das ações.	Software de simulação empresarial, material de apoio, jogos e pesquisa bibliográfica.

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Aprendizagem por Projetos	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver a autonomia do acadêmico por meio da realização de um projeto multidisciplinar; - instigar a pesquisa, a criatividade, a comunicação e o trabalho em equipe;; - Oportunizar a realização da prática efetiva; - Aproximar os acadêmicos do mundo do trabalho 	Organização parceira, sala de aula, laboratório de informática, AVA e Biblioteca
Semana Acadêmica de Desafio Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a realização de uma ação empreendedora na prática por meio de atividades interdisciplinares, oportunizando a inter e intrarrelação entre as turmas do curso e com a comunidade. 	Sala de aula, ambiente externo (empresas e entidades), laboratórios, tutoriais e regulamentos.
Seminários	<ul style="list-style-type: none"> - Discutir temas atuais da sociedade contemporânea e do mercado de trabalho relacionados ao curso; - Desenvolver a capacidade de trabalho em grupo, pesquisa, análise, síntese e comunicação de conteúdos. 	Salas de aula, Mini auditórios, auditórios e AVA.
Visitas técnicas e viagens de estudo	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer contato com a realidade empresarial da região e do estado; - Produzir relatórios específicos; - Capacidade de análise e síntese 	Logística de transportes, organizações parceiras.
Palestras, workshops, oficinas e mesas redondas.	<ul style="list-style-type: none"> - Aproximar os acadêmicos com profissionais experientes na área de abrangência do curso; - Produzir relatórios específicos; - Capacidade de análise e síntese 	Salas de aula, mini auditórios, auditórios.

6 OBJETIVOS DO CURSO

6.1 Objetivo Geral

- Formar profissionais de Gestão em Recursos Humanos com **capacidade empreendedora, científica-tecnológica, tendo uma análise crítica e sistêmica das organizações** com postura ética e responsabilidade socioambiental.

6.2 Objetivos Específicos

- Capacitar profissionais, no uso de ferramentas de Gestão de pessoas para o desenvolvimento de políticas e estratégias organizacionais de forma inovadora, criativa;
- Desenvolver capacidade de liderança, flexibilidade, comunicação, tomada de decisão e trabalho em equipe com a finalidade de promover soluções práticas em ambientes organizacionais;
- Promover ações interdisciplinares, contextualizadas às demandas do trabalho, das organizações, do mercado e da sociedade;
- Viabilizar ações integradas de ensino, pesquisa e extensão alinhadas ao campo profissional do gestor de recursos humanos, tendo em vista a produção científica-tecnológica;
- Incentivar a atualização permanente do profissional de gestão de recursos humanos para acompanhar as demandas e as dinâmicas da sociedade
- Valorizar a profissão do gestor de recursos humanos incentivando a aproximação com o mercado de trabalho e a participação nos respectivos conselhos reguladores da profissão.

7 PERFIL DO EGRESSO

Tendo em vista as competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, expressas nos objetivos e no compromisso ético da Instituição, UNESC, o profissional do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos deverá desenvolver as seguintes competências e habilidades:

1. Ter visão geral do negócio, compreendendo a interdependência dos diferentes setores de uma empresa.
2. Ter capacidade de administrar os mais variados conflitos, tendo nos valores humanos os princípios norteadores da discussão interna.
3. Desenvolver o espírito de liderança, criticidade e ética, objetivando as políticas internas da empresa.
4. Ter habilidade no tratamento com as pessoas, compreendendo-as nas suas necessidades e possibilidades, respeitando as diversidades de acordo com os parâmetros adotados na empresa.
5. Ter visão empreendedora de negócio, compreendendo a diversidade encontrada nos diversos setores da economia.
6. Ter nos valores inspiradores da sociedade democrática, responsabilidade social, justiça e ética, a base para ação pessoal e profissional.
7. Utilizar ferramentas de gestão empresarial, tendo visão sistêmica e estratégica do negócio.
8. Desenvolver o espírito investigativo nas resoluções de problemas, produzindo relatórios específicos.
9. Utilizar e avaliar indicadores de desempenho na gestão de recursos humanos;
10. Mediar as relações trabalhistas e sindicais;
11. Desenvolver a capacidade de liderança, de negociação e de trabalho em equipe;
12. Monitor o clima organizacional e gerenciar processos de mudança organizacional;
13. Gerenciar os processos de gestão de pessoas, tais como: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas, respeitando as políticas internas e estratégicas da empresa.

8 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

8.1 Estratégias de implantação do currículo

No ano de 2006 o curso de Gestão de Recursos Humanos passou pelo Processo de Reconhecimento, com verificação *in loco*. Dentre as várias considerações feitas pela comissão de avaliação estavam: a sugestão de alterar a nomenclatura do curso, conforme estabelece o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, instituído pelo MEC em seu Decreto n. 5773/06; sugestão de alteração da matriz curricular vigente.

Atendendo a estas e outras considerações, em fevereiro de 2007, por meio da Resolução 2/2007/CONSU (anexa), o curso de Tecnologia em Gestão de Pessoas passou a se chamar Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

No ano de 2008, deu-se início as discussões para revisão da matriz curricular n. 2 no colegiado do curso. As discussões envolveram também reuniões com professores, acadêmicos e alunos egressos, que puderam de forma direta e participativa, sugerir alterações, inclusões e exclusões de disciplinas, além de opinar sobre as metodologias e práticas pedagógicas que deveriam ser adotadas. Os trabalhos foram desenvolvidos ao longo de todo o ano de 2008 encerrados em maio de 2009, quando em reunião de colegiado do curso foi aprovada a matriz curricular n. 3, com subsequente aprovação pela Câmara de Ensino de Graduação, por meio da resolução n. 64/2009. A matriz 3 foi adequada à resolução 03/2007 do Conselho Nacional de Educação que instituiu a carga horária mínima dos cursos superiores, mensuradas em horas (60 minutos) e implantadas a partir do 2º semestre de 2009. Sendo assim, a matriz curricular n. 3 do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos passou a ter 104 (cento e quatro) créditos perfazendo 1.560 (um mil quinhentos e sessenta) horas, mais 50 (cinquenta) horas de Atividade Complementar (Resolução 55/2009/UNACSA), totalizando 1.610 (um mil seiscentos e dez) horas. Também foram acrescidas na matriz curricular n. 3 disciplinas optativas e a possibilidade de oferta de até 20% (vinte por cento) das disciplinas curriculares na modalidade de Educação a Distância, conforme Resolução n. 10/2008 da Câmara de Ensino de Graduação. Em 2004, em função da diligência de saneamento expedida pelo MEC em função do CPC 2 obtido no ENADE 2012, iniciaram-se novamente as discussões para atualização da matriz, cuja proposta também faz parte do presente PPC. Como o curso possuir entradas anuais, a implantação desta nova matriz se deu em 2015/1. A matriz 4, surge com base nas discussões do NDE e colegiado do curso, sendo aprovada, por meio da resolução n. 09/2014/UNACSA.

O currículo previsto para esse curso parte do princípio da necessidade de atualizar e/ou subsidiar os profissionais, no que se refere aos conhecimentos científicos e tecnológicos na área de gestão de pessoas ao desenvolvimento das competências e habilidades humanísticas e aos conhecimentos teórico-práticos, para o exercício da profissão.

Sendo assim, como a matriz 03 não contempla a certificação parcial, propõe-se que a matriz 04 fosse organizada por meio de módulos, que permitam o desenvolvimento das habilidades e competências necessárias para as certificações específicas, conforme descritas a seguir:

Módulo 1 - Formação Básica: Este módulo é constituído pelas duas primeiras fases do curso. As disciplinas ministradas neste período enfocam os princípios e fundamentos teóricos, técnicos e legais, criando assim, uma base sólida comum, que levem o acadêmico ao desenvolvimento de competências profissionais para operacionalizar processos da área de RH.

Ao final do **módulo I**, perfazendo um total de **600h**, o acadêmico recebe a certificação de **Assistente de Recursos Humanos;**

Módulo 2 - Formação Técnica: este módulo é composto pelas disciplinas ministradas na terceira e quarta fase do curso, com enfoque em temáticas mais específicas que integradas com as anteriores dão ao acadêmico uma visão crítica das atividades típicas da gestão de recursos humanos, assim como, disciplinas que lhe fornecerão habilidades e competências para analisar e elaborar processos de recursos humanos.

Desta forma, ao concluir os **módulos 1 e 2**, perfazendo um total de **1.200 h**, o acadêmico recebe a certificação de **Analista de Recursos Humanos**.

Módulo 3 - Formação Tecnológica - Neste módulo, estão as disciplinas da última fase do curso que complementam a formação tecnológica do acadêmico, proporcionando a percepção da interdependência dos processos e subsistemas de gestão de Recursos Humanos, possibilitando a gestão integral da área e a visão geral da organização.

O acadêmico concluindo **os módulos 1, 2 e 3**, que perfazem um total de **1.500h**, mais as **100h de Atividades Complementares** e realizando o **ENADE** (componente curricular obrigatório), recebe o título de **Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos**.

As disciplinas do curso de Gestão de Recursos Humanos poderão ser presenciais ou a distância (máximo de 20% do total do curso) e não apresentam pré-requisitos entre si. A matriz curricular atual, assim como a proposta, é composta por disciplinas práticas e teóricas.

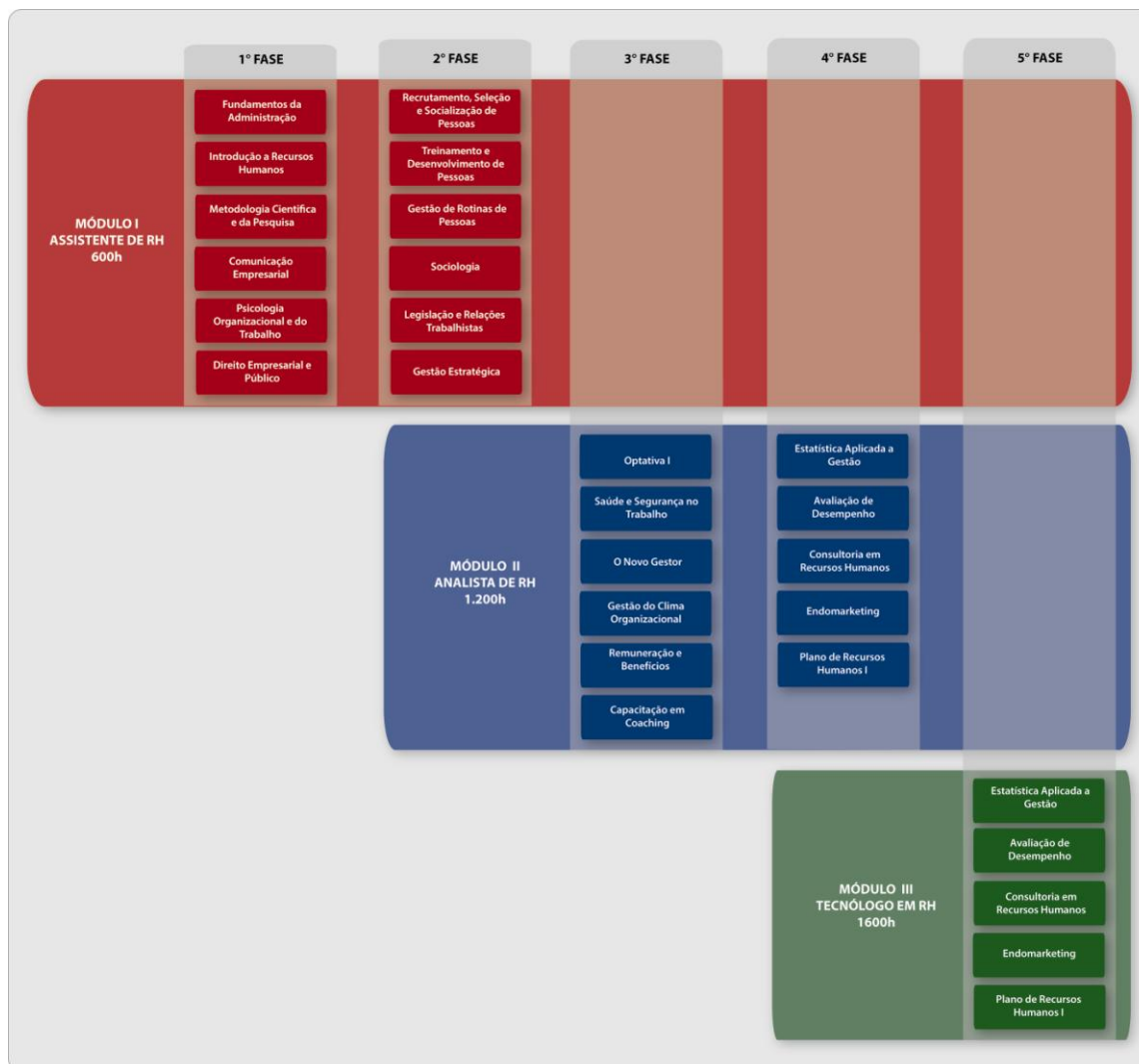
Atendendo as diretrizes curriculares nacionais para **educação das relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena**, o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferecerá a disciplina optativa de Relações Étnico-raciais e afro descendência, e trabalhará os conteúdos nas disciplinas de Sociologia, Comunicação Empresarial, Plano de RH I e Plano de RH II.

Além disso, seu corpo discente e docente são incentivados a participar de dos eventos institucionais sobre a cultura afro-brasileira como: Maio Negro - O ensino e a pesquisa sobre as populações afro-brasileiras em Santa Catarina e a Semana Indígena da UNESC: História e Cultura do Povo Guarani. (Textos e fotos sobre os eventos em anexo)

A educação ambiental está na missão da universidade, contemplando os princípios que norteiam a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, socioeconômico e cultural sob o enfoque da sustentabilidade, com abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais, com vinculação entre ética, educação, trabalho e práticas sociais e permanente avaliação crítica do processo educativo.

A universidade mantém programas de Mestrado e Doutorado em Ciências Ambientais e o curso de Gestão de Recursos Humanos, oferece a disciplina Optativa de Educação Ambiental.

8.2 Perfil gráfico das disciplinas – Matriz Curricular Proposta



8.3 Tecnologias de informação e comunicação

Os acadêmicos do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem ampla possibilidade de contatar os professores do curso e acesso a todas as informações através do Ambiente Virtual de Aprendizagem- AVA e pela página do curso através do site www.unesc.net.

Para capacitação e aperfeiçoamento do uso do Ambiente Virtual Acadêmico e diário *online*, o SEAD – Setor de Ensino à Distância, disponibiliza treinamentos periódicos com os professores, ou a qualquer tempo, caso a coordenação do curso requeira. No caso dos acadêmicos a capacitação para o uso do ambiente virtual de aprendizagem se dá por meio de oficinas oferecidas aos alunos na 1ª fase do curso.

Também são utilizados o e-mail e o blog do curso, além da possibilidade de comunicação pelos canais do diário online e ambiente acadêmico, como forma de estreitar a comunicação entre o curso e a comunidade acadêmica (docentes, discentes e técnicos administrativos). As TIC's mais utilizadas pelos docentes no processo de ensino e aprendizagem são o e-mail, a plataforma AVA e o Sistema Acadêmico On-line.

Como ferramenta para incrementação de métodos pedagógicos de ensino/aprendizagem, foi implantada a rede de internet *wireless no campus* e todas as salas de aula já dispõem do recurso para acesso dos professores e alunos, além de *datashow*, quadros de vidro, salas climatizadas e amplos laboratórios de informática.

Os alunos ainda recebem atendimento permanente por parte da secretaria do curso nos encaminhamentos das questões acadêmico-administrativas e orientações diversas. Também a coordenação do curso se mantém aberta ao diálogo e ao recebimento de sugestões e problemas, de modo a promover a implementação de ações para a melhoria do curso.

8.4 Políticas de permanência do estudante

O acompanhamento pormenorizado da evasão na Unesc deu origem ao atual Programa Permanente de Combate à Evasão (PPCE) que, além de apresentar as causas dessa não permanência do acadêmico nos cursos, articula as atribuições de cada segmento da Instituição com o objetivo de monitorar e combater a evasão, e, conseqüentemente, aumentar os indicadores de permanência do acadêmico na IES.

No processo de construção de uma Política Institucional de Permanência com Sucesso, a Pró-reitoria de Ensino de Graduação vem reunindo vários programas, projetos e ações já em andamento ou em fase de implementação na UNESC, os quais direcionam seus fazeres no sentido de favorecer a permanência do estudante com sucesso em sua formação profissional, humana e cidadã. Na Política Institucional de Permanência dos Estudantes com Sucesso, Res. n. 07/2013/CÂMARA ENSINO DE GRADUAÇÃO, estão detalhados os seguintes programas com o objetivo de estimular a permanência do acadêmico na Instituição:

- Programa de bolsas e financiamentos educativos/CPAE.
- Cursos de Extensão: Produção textual I, II, III, Informática Básica I, II, III, Programa de Monitorias – UNACET, UNACSA, UNAHCE, UNASAU.
- Estágios não obrigatórios.
- Inglês sem Fronteiras: curso de Inglês para estudantes integrantes de Programas de Iniciação Científica.
- Internacionalização/Mobilidade Estudantil – Programa de Relações Internacionais.
- Núcleo de Psicopedagogia – núcleo de atendimento aos problemas de aprendizagem.
- Programa de Orientação Profissional (POP).
- Projeto Potencial-ações para melhoria do ser das relações interpessoais.
- Programa Permanente de Combate à Evasão da UNESC (PPCE).
- Programa de Educação Inclusiva.

- Programa de Nivelamento das Disciplinas Introdutórias – UNACET.
- Intensivo sobre fundamentos da matemática para Ciências Sociais Aplicadas, Recepção do Calouro.
- Trote Solidário.
- Programa de Formação Continuada da UNESC.
- Programa de Combate ao Álcool e a outras drogas.

Programas de Apoio e Financeiro (Bolsas)

Fazem parte de um conjunto de programas, estratégias e ações que possibilitam o acesso e a permanência no ensino superior de estudantes com necessidades educativas especiais:

FIES: programa do Ministério da Educação destinado a financiar a graduação no Ensino Superior de estudantes regularmente matriculados na UNESC.

PRAVALER: programa privado de financiamento estudantil em parceria com a UNESC.

PROUNI: programa do Ministério da Educação à concessão de bolsas integrais para estudantes de baixa renda. Instituído pelo Governo Federal em 2004 e institucionalizado pela Lei n. 11.096, em 13 de janeiro de 2005, bem como, vagas por cotas (pessoa c/ deficiência, cidadãos autos declarados negros/pardos ou índios).

ARTIGO 170: programa de bolsas de estudo e pesquisa de recurso, proveniente do Governo do Estado de SC, que visa prestar assistência financeira aos acadêmicos matriculados na UNESC e que apresentam dificuldades financeiras e/ou pessoas com deficiências.

FUMDES - Fundo de Apoio à Manutenção e ao Desenvolvimento da Educação Superior, é um programa de concessão de Bolsas de Estudo, do Governo do Estado do Estado de Santa Catarina, previsto no Art.171 da Constituição Estadual, para alunos economicamente carentes, matriculados em cursos presenciais de graduação.

Nossa Bolsa UNESC – modalidade de ingresso em curso superior para pessoas economicamente carentes proposta pela própria Universidade com valores em percentuais de 100%, 50% e 30% de desconto nas mensalidades.

Bolsa Minha Chance – é uma modalidade de bolsa integral para estudantes economicamente carentes e residentes em Criciúma. O processo se dá pelo perfil socioeconômico e a média do aproveitamento escolar. Este recurso é proveniente de um termo de cooperação entre a Unesc e a Prefeitura Municipal de Criciúma.

BOLSA FUNDO SOCIAL: É uma modalidade de bolsa oriunda da venda de vagas ociosas para o Sistema Público Estadual de Educação. O custeio fica 70% com a Universidade e 30% com o governo do Estado. Tem como objetivo o acesso e a permanência gratuita à Universidade de pessoas economicamente carentes.

BOLSA FAMÍLIA: modalidade de bolsa especial concedida a acadêmicos de uma mesma família (cônjuge, pais, filhos e irmão) que dependam da mesma renda familiar.

BOLSA DCE/CA: modalidade de bolsa destinada ao Diretório Central dos Estudantes (DCE) e aos Centros Acadêmicos (CA) dos cursos de graduação da Unesc.

BOLSA PMC CARENTE E/OU DEFICIENTE – CRICIÚMA: o Município de Criciúma desenvolve um programa de bolsas de estudos que proporciona, a seus habitantes, oportunidade de acesso ao ensino superior. Destinam-se aos acadêmicos economicamente carentes e/ou pessoas com deficiências, residentes em Criciúma há mais de 02 anos.

MONITORIA: o sistema de Monitoria na Unesc prevê a possibilidade da organização de um quadro de acadêmicos monitores, objetivando trabalhar o processo ensino-aprendizagem dos estudantes com dificuldade de aprendizagem.

Serviço de Orientação Educacional: O Serviço de Orientação Educacional visa, diretamente, à elevação da qualidade e do aproveitamento do acadêmico no processo de ensino-aprendizagem e contribuir para o desenvolvimento integral do estudante da Unesc. Trabalha diretamente com os estudantes, ajudando-os em seu desenvolvimento pessoal; e, ainda, em parceria com os professores, para compreender o comportamento dos estudantes e agir de maneira adequada em relação a eles e com a Instituição, na organização e realização de propostas pedagógicas/educacionais.

Organização Estudantil (Espaço para Participação e Convivência Estudantil)

O **Papo Aberto com a Reitoria** é um espaço de contato direto entre estudantes e Reitoria, com vistas ao diálogo, sugestões e reivindicações que visam a inserir uma atitude de parceria e cooperação entre reitoria e estudantes. Permite uma maior aproximação entre os estudantes e o corpo administrativo da Unesc, materializando-se em centenas de realizações e obras apontadas pelos participantes.

Caracteriza-se como importante ferramenta Institucional, espaço democrático de diálogo e debate, fortalecendo o caráter de Instituição democrática e participativa, constituindo-se em um campo de aprendizado multidisciplinar de um elevado grau de qualidade. A UNESC disponibiliza salas para as sedes dos Centros Acadêmicos e DEC.

O **Espaço Livre Estudantil** é outro mecanismo especial para o diálogo franco, aberto e construtivo da Reitoria com o Movimento Estudantil. Participam Representantes de Centros Acadêmicos (CAs), Diretório Central dos Estudantes (DCE) e Líderes de Turmas. Diferente do Papo Aberto, o Espaço Livre Estudantil se realiza com base em pauta pré-estabelecida tanto pela Reitoria quanto pelas lideranças. É o espaço onde se aborda, sugere e debatem os principais assuntos de interesse dos estudantes e da Universidade.

CLASSIFICADOS UNESC – composto por:

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Banco de Moradias - devido a grande demanda de estudantes que procuram a UNESC oriundos de outros municípios e estados, visa-se auxiliar esses alunos quem vêm para Criciúma estudar e que possuem renda mensal baixa, oferecendo um cadastro de moradias de baixo custo.

Esse serviço, além de beneficiar os acadêmicos que necessitam de local para morar e se interessam em dividir um imóvel com outros alunos, também atende a população que possui imóvel para alugar.

Banco de Prestação de Serviços – ao longo do trabalho realizado na CPAE, pôde-se constatar alto número de acadêmicos que apresentam dificuldade para se manterem em dia com suas responsabilidades financeiras, tendo em vista o elevado grau de carência econômica por eles apresentados.

Desta forma, foi criado um cadastro com os mais variados tipos de serviços que possam ser realizados pelos acadêmicos para aumentar sua renda e contribuir para a sua manutenção na Universidade.

Acompanhamento dos Egressos - O programa voltado ao egresso, além de atender a legislação nacional, no plano da avaliação externa, ainda cumpre com seu compromisso social. São quarenta anos de história como instituição de ensino superior formando profissionais para a região.

O acompanhamento dos egressos objetiva especificamente oferecer acompanhamento de atualização profissional; servir como espaço de mediação entre os egressos, o mundo do trabalho e a atualização profissional; aprimorar os serviços prestados pela Instituição sobre a formação profissional;

Para os concluintes do curso, realiza-se uma visita para esclarecimento dos benefícios oferecidos aos egressos e solicitação de atualização do cadastramento.

8.5 Avaliação do processo ensino-aprendizagem

Em relação à avaliação do processo ensino-aprendizagem, o Regimento Geral da UNESC, aprovado pela Resolução n. 01/2007/CSA, artigo 86, estabelece que “A avaliação do processo de ensino aprendizagem, corresponsabilidade de todos os sujeitos envolvidos, estará fundamentada no Projeto Político Pedagógico institucional e será processual, com preponderância dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos.”. Por processualidade do desempenho acadêmico, entende-se uma concepção de avaliação que esteja integrada ao processo de ensino-aprendizagem, objetivando o acompanhamento do desempenho do acadêmico e do professor.

Para a recuperação da aprendizagem o professor deve revisar os conteúdos a partir de dúvidas expressas pelos acadêmicos anteriormente à realização da prova, assim como, no momento da entrega, discutir as provas e trabalhos em sala de aula, com revisão dos conteúdos que os acadêmicos encontrarem dificuldade. Havendo necessidade de outras ferramentas de recuperação de conteúdos o professor poderá optar por uma ou mais sugestões, tais como: Realização de seminários, saídas de campo, estudos dirigidos, análise escrita de vídeos, relatórios de aulas práticas e ou de atividades, resolução de casos clínicos, análise de

artigo entre outras, destacadas Resolução n. 01/2011/CAMARA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO. Nesse momento a Instituição está promovendo a reflexão e rediscutindo a proposta.

Os cursos apresentam os princípios da avaliação processual da UNESC, que normatiza as avaliações processuais, definindo os critérios de avaliação e recuperação da aprendizagem, por disciplina, são apresentados aos discentes ao início de cada semestre por meio do plano de ensino.

O Colegiado do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos também adotou o sistema de Avaliação Processual, sendo que para ser aprovado na disciplina o acadêmico deverá ter, no final do período letivo, no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) de frequência e média aritmética das notas igual ou superior a 6 (seis), conforme Regimento Geral da Unesc, artigo 91, parágrafo único, p. 46.

Cabe ao docente a responsabilidade da organização do processo avaliativo e do registro dos resultados e da frequência dos acadêmicos, observando:

- I. Durante o semestre letivo, o docente deverá efetivar, no mínimo, 3 (três) avaliações, sendo, pelo menos 2 (duas) individuais, conforme Regimento Geral, artigo 89, p.46;
- II. Todas as avaliações deverão ser corrigidas e devolvidas aos acadêmicos antes da próxima avaliação, discutindo-as na aula seguinte, para que cumpra sua função de acompanhamento e adequação do processo de ensino-aprendizagem (com antecedência mínima de sete (7) dias, salvo, quando previamente acordado entre docentes e discentes;
- III. Os comandos dos instrumentos avaliativos deverão ser contextualizados, utilizando a mesma linguagem de sala de aula, tendo como parâmetro e objetivo de correção à oportunidade de propiciar ao acadêmico, a reflexão sobre o tema abordado;
- IV. As avaliações deverão ser ministradas, considerando as especificidades de cada disciplina, usando mais de um tipo de instrumento avaliativo no semestre como:
 - a) Avaliação oral ou prática;
 - b) Provas individuais com questões dissertativas
 - c) Provas em dupla ou em grupo, em que o professor escolhe o critério de formação da mesma; com consulta / sem consulta;
 - d) Síntese do conteúdo das aulas
 - e) Seminários
 - f) Trabalhos acadêmicos: artigos, resenha, resumo. Pesquisa, projeto, questionário, relatório (de pesquisa, de estágio, de saídas de campo, entre outros), portfólio, entrevista, oficina, workshop, entre outros. Trabalho multidisciplinar que culmine em atividades como seminários e/ou produção textual;
 - g) Produção de Audiovisuais;
 - h) Análise escrita de vídeos ou obras;

- i) AVA (Quiz, fóruns, debates, resumos e chats)
 - j) Autoavaliação;
 - k) Estudos de casos.
- V. O professor poderá oportunizar avaliação diferenciada para acadêmicos que apresentem incapacidade diagnosticada, conforme Política de Educação Inclusiva disposta na Resolução nº 12/2010 da Câmara de Ensino de Graduação.
- VI. No plano de ensino, deverão constar os objetivos geral e específicos da disciplina os quais darão suporte para (re)aprovar o acadêmico, bem como os seus conteúdos essenciais de acordo com o ementário, os procedimentos metodológicos e as atividades de avaliação e de recuperação a serem ministradas no semestre;
- VII. No diário on-line, o professor, além de registrar o conteúdo, deverá especificar a atividade proposta para o seu desenvolvimento;
- VIII. O professor deverá registrar as observações realizadas em sala de aula para não contar apenas com o recurso de sua memória.

A recuperação dos conteúdos essenciais das disciplinas poderá ser realizada por:

- a) Revisão permanente de conteúdo;
- b) Reelaboração das atividades avaliativas;
- c) Questões do conteúdo anterior na prova subsequente;
- d) Indicação de bibliografia extra;
- e) Por meio de correção e discussão em sala de aula das avaliações;
- f) Trabalhos extras impressos ou virtuais;
- g) Por novos exercícios e estudos de caso;
- h) Com trabalhos acadêmicos como: resenhas, fichamentos, artigos, fórum on-line, pesquisa de campo com análise, entre outros;
- i) Com trabalhos em grupo, seminários ou Workshops;
- j) Atendimento individualizado para esclarecimento de dúvidas, durante o intervalo e final da aula.
- k) Esclarecimentos sobre erros e acertos identificados após as correções de trabalhos, provas e atividades.
- l) Monitoria

A recuperação da nota poderá acontecer de duas formas de acordo com as especificidades de cada disciplina, a saber:

- a) Por meio de atividade dirigida – produção de artigos, resenha, resumos, pesquisa bibliográfica, estudo de caso, auto-avaliação, outros projetos, etc;
- b) Avaliação em sala de aula – com ou sem consulta.

As atividades e/ou trabalhos desenvolvidos com o acompanhamento do professor, de forma processual, não serão recuperados. Todos os alunos terão direito a fazer recuperação da nota da prova, independentemente da nota que tiraram anteriormente. Ao fazer avaliação de recuperação, a nota a ser considerada será a da recuperação. Independentemente do peso o valor máximo registrado será 7,0.

Para solicitar a revisão da nota atribuída, o acadêmico deverá dirigir-se ao docente imediatamente após a entrega e discussão dos resultados do material avaliado e, caso não haja acordo, formalizar o pedido junto a Secretaria do Curso.

A avaliação em época especial será deferida com base na legislação federal sobre exercícios domiciliares, licença gestação e orientações normativas da Universidade.

Estes procedimentos estão normatizados no curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos por regulamentação própria.

8.6 Atividades complementares

As Atividades Complementares - AC são atividades que flexibilizam os currículos, com o objetivo de contribuir na integralização curricular, agregando valor à formação profissional. As AC se farão por meio da efetivação de várias atividades acadêmicas, científicas, culturais, esportivas, artísticas e de inovação tecnológica. São princípios das Atividades Complementares: complementar o currículo dos cursos; incentivar a autonomia/autoformação do acadêmico; ampliar os conhecimentos para além da sala de aula; possibilitar a vivência de diversas realidades culturais relacionadas ao campo de atuação e convivência com profissionais experientes na área de formação.

Em 2011, a UNESC explicitou sobre as atividades complementares (Resolução 14/2011/CÂMARA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO), definindo institucionalmente as orientações acerca dos aspectos administrativos e didático-pedagógica.

Nos cursos Superiores de Tecnologia, segundo suas diretrizes curriculares, as atividades complementares completam a formação extraclasse do aluno. Apesar de não serem obrigatórias, tais atividades são recomendáveis por estimularem práticas e estudos independentes, de acordo com o interesse acadêmico ou profissional do formando. Por esta razão, no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos estão previstas cem (100) horas de Atividades Complementares -AC, regulamentadas por resolução própria (**matriz 3 - Resolução 10/2015UNACSA e matriz 4 – Resolução 09/2015UNACSA**), que podem ser distribuídas nos seguintes grupos:

Grupo I(Ensino) - objetivos: discussão temática, o auxílio do discente em atividades de docência e a promoção de conhecimentos extracurriculares para o aluno.

Grupo II (Pesquisa) - objetivos: participação do aluno, ativamente, como auxiliar, em atividades de pesquisa e produção discente de trabalhos acadêmicos próprios.

Grupo III (Extensão) - objetivo: participação do aluno em atividades de extensão, como visitas técnicas, cursos e treinamentos empresariais.

As atividades do grupo I (Ensino) compreendem:

1) Disciplinas cursadas durante o curso de graduação, escolhidas livremente pelo aluno, quando não consideradas na carga horária da matriz curricular, em vigor, do curso.

2) Realização de estágios não obrigatórios nas áreas específicas de cada curso em gestão;

3) Módulos Temáticos:

a) Minicursos, congressos e seminários.

b) Conferências e palestras assistidas.

4) Exercício de monitoria.

As atividades do grupo II (Pesquisa) compreendem:

1) Participação em programa especial de treinamento.

2) Participação em pesquisas institucionais vinculadas ou não ao PIBIC/PROINT.

3) Artigos relacionados a temas administrativos relacionados com os cursos de gestão, publicados em revistas acadêmicas com Conselho Editorial.

4) Apresentação em eventos científicos de trabalhos relacionados aos Cursos de Gestão.

As atividades do III grupo (Extensão) compreendem:

1) Cursos ou treinamentos empresariais, desde que o conteúdo programático tenha afinidade com a formação nas áreas específicas de cada curso de Tecnologia em Gestão.

2) Participação como voluntário em feiras, eventos e outras atividades de extensão promovidas pela instituição;

3) Participação em projetos de Consultoria Junior;

4) Visitas Técnicas e Seminários Temáticos (em outros cursos relacionados com a UNACSA);

O aluno pode escolher quaisquer atividades complementares dentre as listadas anteriormente, das espécies de atividades complementares escolhidas em qualquer um dos três grupos.

As disciplinas eletivas fora da Instituição de Ensino Superior podem ser escolhidas livremente pelo aluno, observados os pré-requisitos e outras limitações estabelecidas pela Coordenação.

Os créditos serão atribuídos, conforme segue:

Quadro de Atividades Complementares

TIPO DE ATIVIDADE	ATIVIDADE	CARGA HORÁRIA	APROVEITAMENTO MÁXIMO PERMITIDO
GRUPO I(Ensino)	Atividades Práticas Específicas	Equivalente à carga horária prática e/ou pesquisa de campo especificada no plano de ensino da disciplina	Ilimitado
	Disciplinas complementares ao currículo acadêmico	Equivalente à carga horária da disciplina	Ilimitado
	Minicursos, congressos e Seminários	Equivalente à carga horária do minicurso ou congresso	Ilimitado
	Monitoria	Limitada a 10 horas por semestre	Ilimitado
	Estágio não obrigatório na área de cada curso em gestão	Equivalente à carga horária do estágio não-obrigatório (comprovada)	Ilimitado
	Conferências e palestras	Equivalente à carga horária do evento	Ilimitado
GRUPO II (Pesquisa)	Treinamento em programa especial	Limitado a 10 horas por semestre	Ilimitado
	Projetos de Pesquisa	Limitado a 10 horas por semestre	Ilimitado
	Publicação de Artigos	10 horas por artigo publicado	Ilimitado
GRUPO III(Extensão)	Consultoria Júnior	Equivalente à carga horária do projeto (comprovada)	Ilimitado
	Projetos de Extensão	Equivalente à carga horária do projeto (comprovada)	Ilimitado
	Visitas Técnicas e Seminários Temáticos (em outros cursos relacionados com a UNACSA)	Equivalente à carga horária da visita técnica e/ou seminários.	Ilimitado
	Cursos Extracurriculares	Equivalente à carga horária do curso	Ilimitado
	Curso e/ou Treinamento Empresarial	Limitado a 10 horas por semestre	Ilimitado

Parágrafo único - Todas as atividades a serem desenvolvidas deverão ter o conteúdo programático e afinidade com a formação na área específica do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

A coordenação do curso, junto ao seu NDE e corpo docente, promoverá periodicamente cursos, mini-cursos, palestras e seminários em horários extraclasse, visitas técnicas a empresas da região, para incentivar e oportunizar aos acadêmicos diversas modalidades de atividades complementares. Além disso, tornará público por meio de ampla comunicação os editais de monitoria, pesquisa e extensão.

8.7 Trabalho de Conclusão de Curso

Na Unesc, as normas para a realização de Trabalho de Conclusão de Curso nos cursos de graduação são regidas pela Res. N 66/2009/CÂMARA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO e, externamente, pelas Diretrizes Curriculares dos cursos.

No curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos não está previsto Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.

8.8 Estágio obrigatório e não obrigatório

O fortalecimento do estágio curricular obrigatório e não obrigatório entendido como um ato educativo e formativo dos cursos. O estágio obrigatório é concebido como um processo educativo, previsto na matriz curricular, que objetiva vivenciar situações práticas do exercício profissional, possibilitando ao acadêmico a compreensão do seu papel social junto à comunidade. O estágio curricular não obrigatório é concebido como aquele em que o acadêmico faz por opção, estando vinculado ao currículo e atendendo às especificidades da área do curso.

O estágio, nos cursos da Unesc, também é um dos indicadores de reflexão-ação do curso nas reformulações dos currículos. Esta via de mão dupla entre universidade e escolas, contribui para a análise e ações desencadeadas pelos cursos, visando sempre preparar o profissional para o mercado de trabalho.

As normas gerais para a realização dos estágios obrigatórios e não obrigatórios na Unesc estão explicitadas, em consonância com a legislação vigente, as Diretrizes Curriculares Nacionais, o Estatuto e o Regimento Geral da Instituição, na Res. 13/2013/ CÂMARA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO.

Quanto ao aspecto relacionado aos estágios, cada curso tem a sua especificidade, atendendo a carga horária de acordo com o que preconiza a legislação específica a cada curso.

No caso do curso de Tecnologia em Recursos Humanos, os acadêmicos poderão efetuar estágios não-obrigatórios em áreas relacionadas à gestão de pessoas, complementando seus conhecimentos extra-classe e vivenciando a prática diária das organizações. Nesse sentido, o Estágio deve ser um processo que busca aprofundar conhecimentos e saberes, em consonância com os já adquiridos em todas as disciplinas do curso, visando a uma melhor aproximação do estudante com a realidade profissional em que atuará, por meio de processos prático, reflexivo e investigativo.

Também essa etapa da formação profissional, referente ao estágio não-obrigatório, pressupõe a indissociabilidade teoria-prática e entre ensino, pesquisa e extensão, sustentada por um projeto coletivo que

venha fortalecer e melhorar a formação do profissional, possibilitando a inserção do acadêmico no ambiente de trabalho.

Os procedimentos para o estágio não-obrigatório do curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da UNESC, bem como, os procedimentos que envolvem a atividade como um todo e a função dos atores envolvidos, estão definidos em Regulamento Específico.

9 ATIVIDADES DE ENSINO ARTICULADAS À PESQUISA E EXTENSÃO

Na Unesc, o processo ensino-aprendizagem deve integrar a pesquisa e a extensão como princípio pedagógico, promovendo a indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão. A Instituição, concordando com os princípios estabelecidos na Constituição Federal e na LDB, prevê, em seu Estatuto, Art. 40, a indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão: “[...] como processo e prática educativa, cultural e científica que se integra ao ensino e à pesquisa, viabilizando a relação transformadora entre a UNESC e a sociedade e o retorno da aplicação desses aprendizados para a melhoria da prática acadêmica de alunos e professores”. Por meio da Res. N. 14/2010/CÂMARA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO, busca-se fortalecer a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, apontando os caminhos para que o processo ensino-aprendizagem atinja a sua excelência.

No curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, as práticas da pesquisa e extensão, nas suas mais diversas formas e em conformidade com a missão da UNESC, devem ser realizadas pelos alunos e professores, por meio de atividades que aproximem a comunidade acadêmica da comunidade em geral e, fundamentalmente, que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino por meio da produção de novos conhecimentos.

As atividades de extensão associadas ao ensino se desenvolvem através das seguintes ações:

- Realização do **Desafio Empresarial**: uma proposta inovadora de Semana Acadêmica, que acontece sempre no 2º semestre do ano letivo do curso e tem como objetivo geral: Realizar uma ação empreendedora, com aplicação prática de conteúdos apreendidos em sala de aula; e, como objetivos específicos: a) oportunizar uma “ação empreendedora”; b) desenvolver habilidades de negociação, tomadas de decisão e de resolução de problemas; c) desenvolver o espírito de solidariedade e responsabilidade social; d) levantar dados sobre a realidade das instituições envolvidas; e) promover a inter e intra-relação entre turmas; f) propiciar a interdisciplinaridade; g) analisar e discutir os resultados e desempenhos obtidos em relação ao planejado. Desta forma, os acadêmicos do curso são envolvidos no desenvolvimento de várias atividades como: Elaboração e aplicação de práticas relacionadas à gestão de pessoas, descrição de cargos e salários, treinamentos, avaliação de desempenho, administração de conflitos, trabalho em equipe,

- Projetos de Extensão aprovados pela Pró-reitora de Pós-graduação Pesquisa e Extensão por meio de editais próprios;
- Nas disciplinas Plano de Recursos Humanos I e Plano de Recursos Humanos II: estas disciplinas estão fundamentadas na aprendizagem baseada em projetos, que permite o uso de metodologias ativas de aprendizagem, por meio de estudos realizados em organizações e empresas. São objetivos destas disciplinas: o trabalho em equipe, o desenvolvimento da capacidade de análise e de planejamento, o espírito investigativo, a produção de relatórios específicos e a interação com a comunidade o que caracteriza a extensão;
- Atividades realizadas no desenvolvimento das disciplinas durante o semestre letivo, que envolvam os acadêmicos em projetos e ações junto à comunidade, articuladas e viabilizadas por meio do Centro de Práticas dos Cursos de Gestão - CPTG;
- Participação de professores e de acadêmicos em atividades voluntárias junto a organizações sem fins lucrativos;
- Participação de professores em conselhos comunitários;
- Promoção de eventos: palestras, oficinas, seminários, Workshops, entre outras atividades, que permitem a participação da comunidade interna e externa à Universidade.

As atividades de pesquisa se efetuam:

- Por meio de práticas educativas desenvolvidas na sala de aula como projetos de pesquisa bibliográfica e/ou de campo multi ou interdisciplinar;
- Desenvolvimento de cases aplicativos e/ou integrativos;
- Atividades de pesquisa articuladas e viabilizadas por meio do centro de práticas dos cursos de Gestão - CPTG;
- Atividades de pesquisa demandadas nas disciplinas de Plano de Recursos Humanos I e II, Clima Organizacional, Introdução ao Recursos Humanos, Saúde e Segurança no Trabalho, Empreendedorismo, Remuneração e Benefícios.

10 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A UNESC concebe a Avaliação Institucional como um processo permanente de autoconhecimento, de reflexão, visando aprimorar a qualidade de ensino, pesquisa, extensão e gestão administrativa. Não se trata de uma avaliação para fins de dominação, classificação, punição ou premiação. Trata-se de uma avaliação diagnóstica para fins de planejamento, revisão e orientação, bem como para perceber o grau de distanciamento entre os objetivos propostos e a prática estabelecida no cotidiano

institucional. Enfim, é um instrumento que a Universidade pode utilizar para cumprir efetivamente sua Missão e seus objetivos. A política de avaliação institucional pauta-se nas seguintes diretrizes:

- Consolidação do processo de avaliação pela ética, seriedade e sigilo profissional.
- Socialização de informações precisas, por meio de processos avaliativos e propositivos.
- Melhoria contínua dos instrumentos de avaliação utilizados.
- Comprometimento com os processos de autoavaliação, junto aos diversos serviços prestados pela Instituição.
- Compromisso social com o ensino de qualidade, subsidiando os gestores da Instituição, com os resultados da avaliação para fins de planejamento e tomadas de decisão.

A Comissão Própria de Avaliação da Unesc, CPA, interage com o Setor de Avaliação Institucional, SEAL, e, juntos, têm a responsabilidade de conduzir todo o processo de avaliação interna, visando à construção e consolidação de uma cultura de avaliação com a qual a comunidade acadêmica se identifique e se comprometa.

Dentre as avaliações desenvolvidas há a Avaliação do Ensino de Graduação, que a até 2011 ocorria a cada três semestres. A partir de 2013 está passando a ser realizada semestralmente. Esse processo avaliativo permite que o estudante e o professor avaliem o desempenho docente e da turma, respectivamente, bem como se autoavaliem.

10.1 Ações decorrentes da Avaliação Institucional e Externa

Em decorrência da abertura de protocolo de compromisso pelo MEC, fundamentada no art. 10, da Lei nº 10.861, de 2004; nos arts. 60 e 61 do Decreto nº 5.773, de 2006; e no Art. 36-A, da Portaria Normativa MEC nº 40, de 2007, redação alterada pela Portaria Normativa MEC nº 24, de 2012, no qual o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi notificado quanto à abertura do **processo e-MEC nº 201360975**, que trata da Renovação de Reconhecimento do curso de GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, código 73289, que obteve resultados insatisfatórios no Conceito Preliminar de Curso - CPC referente ao ano de 2012.

Com o intuito de sanar as demandas relativas ao resultado insatisfatório no CPC foram realizados estudos a partir dos relatórios de avaliação internos e externos relativos aos anos de 2012 e 2013, foram realizadas análises, discussões e encaminhamentos envolvendo a coordenação, o Núcleo Docente Estruturante – NDE e o colegiado do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no sentido de implementar ações com o objetivo de superar as fragilidades apontadas nestes documentos.

Os relatórios que serviram de base para as proposições foram:

1. **Relatório da Avaliação do Ensino de Graduação 2013/1 (Anexo 2)**, indicadores: Autoavaliação do Acadêmico e do Professor e Avaliação de Desempenho dos

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Professores e das Turmas. A avaliação de desempenho docente foi categorizada em quatro dimensões: contextual, pessoal, conhecimento profissional e prática;

2. Conceito Preliminar de Curso 2 – **ENADE** -Exame Nacional de Desempenho

Em 2013/1 participaram da pesquisa de Avaliação do Ensino de Graduação um total de 57 alunos dos 84 matriculados no curso, perfazendo um percentual de 67,8%. Os alunos estavam matriculados na 2ª e 4ª fases do curso, conforme demonstra a tabela 1 a seguir:

Tabela 3. Participação Discente – Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – 2013/1

Curso	Fase	Nº de Alunos ⁷	Proporção (%)	Amostra Mínima	Participação na pesquisa
TECNOLOGIA EM GESTÃO RECURSOS HUMANOS	2	38	45,24	32	24
	4	46	54,76	38	33
Total		84	100,00	70	57

Fonte: Sistema Controle Docente/Sistema Acadêmico/ Sistema Avaliação

A primeira análise considerou a dimensão Conhecimento Profissional do Docente para realizar o ensino, cujos dados obtidos estão na tabela 2 a seguir:

Tabela 4. Dimensão Conhecimento Profissional do Curso

DIMENSÃO CONHECIMENTO PROFISSIONAL	Percentual							Média Ponderada		
	MS	S	PS	I	MI	NA	NR	CURSO	UNA	UNESC
1. Domínio do conteúdo.	37,28	42,01	11,24	1,48	0,59	4,14	3,25	8,46	8,50	8,63

Legenda: Muito Satisfeito = MS; Satisfeito = S; Parcialmente satisfeito = PS; Insatisfeito = I; Muito Insatisfeito = MI; Não sei avaliar; Não respondeu = NR

De acordo com a tabela 79,29% dos estudantes indicam satisfação acerca do domínio do conteúdo demonstrado pelos docentes do curso. As médias ponderadas, no que se refere ao curso, a UNA e a UNESC, foram de 8,46; 8,50 e 8,63, respectivamente. Estes resultados são considerados dentro da meta estabelecida pelo Plano de Excelência para o Ensino de Graduação, cujo valor de referência adotado é 8,0.

Outra dimensão extraída do relatório por ser considerada de extrema importância foi a dimensão Contextual do Curso, que diz respeito a articulação Teoria e Prática

Tabela 5 Dimensão Contextual do Curso

DIMENSÃO CONTEXTUAL	Percentual							Média Ponderada		
	MS	S	PS	I	MI	NA	NR	CURSO	UNA	UNESC
2. Articula teoria e prática.	31,36	37,57	17,75	3,55	0,89	5,03	3,85	8,08	8,07	8,27

Legenda: Muito Satisfeito = MS; Satisfeito = S; Parcialmente satisfeito = PS; Insatisfeito = I; Muito Insatisfeito = MI; Não sei avaliar; Não respondeu = NR

De acordo com o relatório, 68,93% dos estudantes estão satisfeitos com a articulação entre teoria e prática realizada pelos docentes do curso. No entanto, observa-se que a média ponderada do curso (8,08) está com valor levemente superior aos do âmbito da UNA (8,07) e inferior ao da UNESC, 8,27. Desta forma, torna-se necessário o desenvolvimento de ações que contribuam para o contínuo fortalecimento da articulação entre teoria e prática.

A **dimensão prática**, que associa os saberes formais aos saberes da experiência, constitui-se em outro fator de análise para tomada de ações de fundamental importância para o curso. Neste aspecto, o relatório apresentou os seguintes indicadores:

Tabela 6. Dimensão Prático/Técnico do Curso

DIMENSÃO PRÁTICO/TÉCNICO	Percentual							Média Ponderada		
	MS	S	PS	I	MI	NA	NR	CURSO	UNA	UNESC
3. Alcance dos objetivos propostos na disciplina, conforme plano de ensino.	29,29	44,08	15,98	1,18	1,48	4,44	3,55	8,14	8,10	8,27
5. Linguagem clara e objetiva na apresentação do conteúdo.	31,07	39,64	16,27	3,25	0,89	4,44	4,44	8,12	8,11	8,26
6. Procedimentos didáticos (metodologias, técnicas, recursos para contribuir com a aprendizagem).	26,04	37,57	22,49	2,96	1,18	4,73	5,03	7,87	7,88	8,12
7. Aproveitamento do tempo em sala de aula. (organização e planejamento)	30,18	45,27	12,72	1,18	1,18	5,33	4,14	8,26	8,05	8,25
8. Apresentação e discussão dos resultados das avaliações escritas, trabalhos, entre outros.	24,56	45,27	16,86	2,07	1,48	5,92	3,85	7,98	7,98	8,18
Media dimensão	28,23	42,37	16,86	2,13	1,24	4,97	4,20	8,07	8,02	8,22

Legenda: Muito Satisfeito = MS; Satisfeito = S; Parcialmente satisfeito = PS; Insatisfeito = I; Muito Insatisfeito = MI; Não sei avaliar; Não respondeu = NR

Observando-se a tabela 6, a “média dimensão” do curso da UNA e da UNESC, está superior a 8,0. Nesse sentido, é importante continuar desenvolvendo ações que fortaleçam o conjunto desses indicadores, uma vez que estão atrelados ao fazer e ser docente.

Por fim, extraiu-se do relatório os dados referentes a **Avaliação do Desempenho Docente**, por serem resultados considerados significativos. Neles, estão apontados os aspectos que são considerados fortalezas/Destaques (tabela 7), por terem obtido média igual ou superior a 8,00; ou que precisam de atenção/Desafios (tabela 8), pois obtiveram média inferior a 8,00.

Tabela 7 Destaques – Aluno avaliando o professor

Questões	Média Ponderada
1. Domínio do conteúdo.	8,46
4. Relacionamento professor e aluno (reciprocidade, respeito, profissionalismo etc).	8,43
7. Aproveitamento do tempo em sala de aula. (organização e planejamento)	8,26
3. Alcance dos objetivos propostos na disciplina, conforme plano de ensino.	8,14
5. Linguagem clara e objetiva na apresentação do conteúdo.	8,12
2. Articula teoria e prática.	8,08

Fonte: SEAI

Tabela 8 Desafios – Aluno avaliando o Professor

Questões	Média Ponderada
8. Apresentação e discussão dos resultados das avaliações escritas, trabalhos, entre outros.	7,98
6. Procedimentos didáticos (metodologias, técnicas, recursos para contribuir com a aprendizagem).	7,87

Fonte: SEAI

A partir dos dados apresentados, observou-se que o desempenho do curso é, no geral, bastante satisfatório nas dimensões avaliadas. No entanto, na busca pela excelência do ensino oferecido no curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, foram planejadas ações, para que se possa diminuir a distancia entre o ideal que se deseja e o real que se apresenta.

O curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos passou pelo exame ENADE nos anos de 2009 e 2012, obtendo no primeiro ano CPC 3 e no segundo CPC 2.

De acordo com o relatório do CPC emitido pelo MEC referente ao ENADE 2012, os índices desfavoráveis dizem respeito a nota padronizada na **Formação Geral de 1,48** e de **Componente Específico de 1,01**, conforme demonstra a tabela 9, a seguir

Tabela 9 – Conceito ENADE 2012

CONCEITO ENADE - 2012										
Código da Área	Descrição da Área	Código da IES	Nome da IES	Número de Estudantes Inscritos	Número de Estudantes Participantes	Nota Bruta do Curso - Formação Geral	Nota padronizada do curso - Formação Geral	Nota Bruta do Curso - Componente Específico	Nota padronizada do curso - Componente Específico	Conceito Enade (Contínuo)
1	ADMINISTRAÇÃO	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	209	197	45,02	2,73	32,97	2,34	2,44
2	DIREITO	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	445	379	49,90	2,99	41,14	2,68	2,76
13	CIÊNCIAS ECONÔMICAS	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	38	36	44,03	2,77	28,74	2,48	2,55
18	PSICOLOGIA	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	99	93	45,31	3,04	39,88	2,69	2,78
22	CIÊNCIAS CONTÁBEIS	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	166	162	42,75	2,98	35,79	2,76	2,81
67	SECRETARIADO EXECUTIVO	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	26	26	38,75	2,16	40,95	1,69	1,81
84	TECNOLOGIA EM MARKETING	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	4	3	24,67	0,00	23,97	0,00	0,00
85	TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	47	47	39,60	1,59	40,01	2,00	1,90
86	TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	49	47	35,03	1,48	33,05	1,01	1,13
87	TECNOLOGIA EM GESTÃO FINANCEIRA	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	29	27	40,43	2,70	29,55	2,19	2,31
93	TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL	482	UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE	43	41	42,98	3,14	41,93	2,23	2,46

Fonte: MEC (2012)

Os resultados do ENADE 2012 foram recebidos com bastante preocupação pelos docentes e discentes do curso, uma vez que quando confrontados com os resultados das avaliações internas, revelaram fragilidades.

Em razão desta avaliação, a coordenação do curso, junto com o colegiado e o NDE – Núcleo Docente Estruturante, conscientes da responsabilidade na formação de seus alunos, realizou reuniões para avaliar o resultado do desempenho dos alunos no ENADE e das análises e ponderações feitas, listou uma série de medidas para saneamento das condições que levaram o curso a obter o CPC 2 (dois).

O quadro 1, apresenta a sugestão de ações propostas e implantadas a partir das análises das avaliações internas e externas:

Quadro 1 – Proposta de Ações

Ações Propostas	Prazo	Responsável
1 – Reestruturação do Quadro Docente, ampliando o número de mestres e doutores	2014/1	Coordenação UNA CSA
2 – Reestruturação do Quadro Docente, ampliando o número de professores de tempo integral e parcial	2014/1	Coordenação UNA CSA
3 – Alteração do Núcleo Docente Estruturante - NDE	2014/1	Coordenação UNA CSA
4 - Revisão Matriz Curricular do Curso	2014	Coordenação / NDE Colegiado do Curso
5 – Adequação número de volumes da Bibliografia Básica e Complementar	2014/2	Coordenação / NDE UNA CSA / Reitoria
6 – Elaboração do projeto do Centro de Práticas (Proposta Anexo 2)	2014/1	Coordenação / NDE UNA CSA / Reitoria

7 – Instituição do PDCA – Programa de Desenvolvimento Cíclico Avaliativo (Projeto Anexo 3)	2014/2	Coordenação / NDE Corpo Docente e Discente
8 – Incentivar a capacitação pedagógica continuada do Corpo Docente	Permanente	Coordenação UNA CSA NEP – Núcleo de Pedagogia
9 – Adoção de um novo modelo de Plano de Ensino com o propósito de articular a indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão.	2014/2	Coordenação / NDE Corpo Docente
10 – Conscientização dos professores sobre a necessidade constante de rever suas práticas docentes, dedicando especial atenção aos seguintes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Proposição de atividades que possam favorecer a relação entre teoria e prática; • Utilização de metodologias de ensino que possibilitem a autonomia dos acadêmicos na busca do conhecimento; • Esclarecimentos constantes sobre os objetivos propostos na disciplina, nas atividades e avaliações desenvolvidas. 	Início de cada semestre	Coordenação do Curso
11 – Promover palestras, Workshops e seminários temáticos, aproximando o aluno do mercado de trabalho e estreitando a relação entre teoria e prática.	Permanente	Coordenação e Professores

11 INSTALAÇÕES FÍSICAS

11.1 Coordenadoria de Políticas de Atenção ao Estudante – CPAE

Segundo informações da CPAE disponível no site da Unesc, a vocação democrática e participativa da Instituição tem suas origens e raízes desde seus primórdios quando ainda Fucrí, denominação guardada ainda por sua mantenedora.

Na primeira gestão como Universidade (1997/2001), foi instituído o Fórum dos Estudantes, um espaço de contato direto entre estudantes e Reitoria. Foi mais um passo para a efetivação, o fortalecimento e aperfeiçoamento dos mecanismos democráticos da Unesc.

Nesse mesmo período, especificamente no ano de 2000, foi criada e implantada a Diretoria do Estudante. Era mais um avanço democrático; uma forma de institucionalizar e dar foro oficial a essa relação aberta e participativa envolvendo Reitoria e Corpo Discente. Mais do que um canal de comunicação, a Diretoria

era o porto seguro dos acadêmicos na luta por seus direitos e conquistas. Paralelo ao aspecto político, a Diretoria passou a gerir programas e projetos de interesse direto dos acadêmicos.

Em 2007, dentro de uma ampla reforma administrativa desenvolvida na Universidade, obedecendo ao novo Organograma Institucional, a Diretoria do Estudante passou a ser denominada Coordenadoria, cujo nome completo é Coordenadoria de Políticas de Atenção ao Estudante (CPAE). Junto com o novo nome, vieram maior espaço físico e aumento significativo da equipe, bem como novos programas.

A CPAE existe como meio. E assim deve direcionar suas energias. Nesse aspecto não pode se apegar a uma estrutura de forma permanente. Mas exercitar a flexibilidade e a criatividade na busca da harmonia com a dinâmica da realidade onde se insere. Por outro lado, alguns de seus programas, projetos e ações exigem uma sólida estrutura material e uma rede de pessoas especializadas e competentes que extrapolam os seus limites geográficos, agindo de forma interdependente e articulada com outros setores e departamentos da Instituição.

Em consonância, coerência e harmonia com a missão institucional da Unesc, a CPAE procura se organizar, se instrumentalizar e agir de forma multidimensional com foco na integralidade e totalidade de seu campo de atuação. Dessa forma, direciona seus trabalhos com vistas a contemplar as três dimensões implícitas no conceito de meio ambiente do texto institucional: ser individual - ser social - ser planetário, num TODO-INTEGRADO.

A CPAE tem como atribuições:

- Propor, coordenar e executar programas de acesso e permanência ao ensino superior;
- Regulamentar, resguardadas as disposições legais, os processos seletivos de bolsas de estudos e financiamentos ao ensino superior;
- Atuar na promoção de parcerias com setores internos da Unesc e, ainda, setores públicos e privados, para o desenvolvimento de ações que venham a beneficiar todo o corpo discente;
- Proporcionar aos estudantes programas de acolhimento e bem-estar que possibilitem, aos mesmos, melhores condições de enfrentarem problemas e dificuldades no decorrer de sua vida estudantil;
- Fomentar, estimular e estabelecer atividades de integração entre os acadêmicos;
- Desenvolver programas que visem à saúde integral (física e psíquica) do estudante;
- Promover programas de desenvolvimento de potencialidades junto aos acadêmicos, por meio de encontros, eventos, seminários, palestras, cursos e outros;
- Atuar na mediação de conflitos entre o corpo discente e a Instituição;
- Promover e apoiar iniciativas de organização dos estudantes, bem como sua articulação com a Instituição;
- Avaliar e apoiar iniciativas do Movimento Estudantil seja em seu caráter institucional ou não;
- Acolher iniciativas e atividades de interesses dos estudantes;
- Elaborar relatórios de suas atividades.

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Atualmente, a CPAE está localizada no bloco do estudante - sala 04 com horário de atendimento externo de segunda a sexta feira das 08 h às 12 h e das 13h30 às 21h.

11.2 Unidade acadêmica

Um dos eixos da reforma acadêmico-administrativa da UNESC é a "excelência nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, com ênfase para o fortalecimento das áreas de conhecimento e a prática da interdisciplinaridade em projetos e programas que garantam atividades de ensino, pesquisa e extensão". A reforma acadêmico-administrativa da UNESC foi implantada a partir do 1º semestre de 2007, sendo uma de suas ações, a distribuição dos cursos e professores nas unidades acadêmicas (UNAs), com base em dois critérios: formação acadêmica e área de atuação/objeto de estudo nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

As UNAs foram distribuídas da seguinte forma:

- Ciências da Saúde
- Ciências, Engenharias e Tecnologias;
- Ciências Sociais Aplicadas;
- Humanidades, Ciências e Educação;

O curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi alocado na UNA de Ciências, Sociais Aplicadas que é composta pela equipe: Diretor – prof. Daniel Ribeiro Preve; Coordenadora de ensino – profª Maria Aparecida da Silva Mello; Coordenador de pesquisa e pós-graduação – prof.: Dr. Miguelangelo Gianezini e Coordenadora de extensão – profª Ma. Milla Lucia Ferreira Guimarães.

A UNACSA está localizada na sala 18, do Bloco administrativo com horário de atendimento, de segunda à sexta-feira, das 13:00h às 17:00h e das 17:30h às 21:30h.

11.3 Coordenação

A Universidade possui sala de professores localizada no bloco da biblioteca, com infraestrutura que fornece condições para o descanso nos intervalos, equipamentos de informática em ambiente climatizado para atendimento, também, aos discentes. Este espaço comum possui mesas, cadeiras, armários individuais e computador conectado a internet banda larga, Wireless e impressora equipamentos que permitem produzir e reproduzir material a ser ministrado em sala de aula.

O docente tem, também, acesso ao material de apoio (papel, caneta, lápis, canetas para quadro branco, entre outros) caso solicitado.

O departamento do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos localiza-se no Bloco P, andar térreo, sala 8. Os atendimentos ocorrem nos períodos vespertino e noturno e conta com os trabalhos de uma secretária. Horário de funcionamento: Das 13h30 as 22hh.

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

A coordenação do curso possui gabinete de trabalho equipado para coordenador e coordenador adjunto, com equipamentos de informática, em sala climatizada. Os professores possuem sala própria, junto à coordenação e secretaria do curso para atendimento às suas necessidades, com computador conectado à internet. Os componentes do NDE, reúnem-se na sala dos professores do curso.

11.4 Salas de aula

As salas de aula estão equipadas com Data show (fixo ou móvel), todas com acesso à internet wireless com computadores e possibilidade, inclusive, de acesso a vídeos institucionais, sessões dos tribunais de justiça e aulas virtuais. O ambiente é iluminado e todas as salas são limpas pelo pessoal do apoio diariamente e com manutenção de todos os equipamentos periodicamente a cada início de semestre. Ambientes cômodos que atendem às necessidades diárias tanto dos docentes como dos discentes. Possuem ambiente climatizado com ar-condicionado e ventiladores. Todos os quadros são de vidro.

Dados por Instalação física
Tipo de Instalação: Todas as salas possuem internet, ar condicionado, iluminação de emergência, projetor multimídia.
Identificação: Período: Noturno Fases em andamento em 2014/1: 1ª, 2ª e 4ª fases
Quantidade: 3 salas M1, M2 e M4
Capacidade de alunos: até 55
Área Total (m²): Salas do Bloco M – 66,16m²
Complemento: As salas possuem banheiros próximos adaptados, iluminação de emergência, corredores com espaços amplos e arejados.

11.5 Biblioteca

A missão da Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC é promover com qualidade a recuperação de informações bibliográficas, com enfoque no desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, associando tecnologias e atendimento humanizado.

O acervo está arranjado por assunto de acordo com a classificação decimal de Dewey 21ªEd, e catalogado de forma descritiva, obedecendo ao código de catalogação Anglo-Americano.

A Biblioteca possui duas bibliotecas de extensão, uma localizada no Hospital São José que atende os cursos da área de saúde, prestando serviços a professores, alunos, estagiários e funcionários, tanto do Hospital São José quanto da UNESC, conforme o convênio estabelecido entre as partes.

A outra biblioteca está localizada no Iparque – Parque Científico e Tecnológico e atende a professores, alunos, estagiários e funcionários dos cursos das áreas de ciências exatas e da terra, engenharias, ciências sociais aplicadas e ciências humanas.

Para atender as solicitações de livros que não constam nas bibliotecas de extensão, foi criado o Serviço de Malote, que é o transporte de acervo realizado diariamente. As atendentes dessas bibliotecas fazem a solicitação para a Biblioteca Central e os materiais solicitados são encaminhados no dia seguinte, pela manhã.

Estrutura física

O prédio onde a Biblioteca Central Professor Eurico Back - UNESC está instalada possui uma área física de 1.174,55m², assim distribuído: área de leitura- 407,09m², área de acervo –485,71m² e outros- 281,75m².

O setor Tratamento da Informação ocupa uma área de 49m², o guarda-volumes uma área de 49m², fora da Biblioteca, porém no mesmo prédio.

Para atender as necessidades dos usuários, a biblioteca dispõe de uma sala para estudo individual, com 33 cabines de estudo e cinco salas para estudo em grupo, com capacidade para 34 assentos. As salas são agendadas no Setor de Empréstimo, inclusive para orientação de TCC.

Todas as salas possuem ar-condicionado e iluminação adequada.

O acervo de livros e periódicos (revistas, jornais, boletins, almanaques, etc.) está armazenado em estantes de aço, com 5 bandejas duplas e base fechada. Na cor cinza e tamanho padrão, 200 cm x 100 cm x 55 cm (altura, largura e profundidade).

O Setor de Multimeios está instalado junto ao Setor de Guarda-Volumes. Os DVDs e Cds também armazenadas em estantes de aço, na cor cinza e tamanho padrão, próprias para esses tipos de materiais.

Os mapas acondicionados individualmente em saquinhos de tecido, devidamente identificados ficam na mapoteca, com livre acesso ao usuário.

A restauração do acervo acontece no Centro de Documentação da UNESC.

A área da Biblioteca do Hospital São José é de 123,08m² e a do Iparque de 20m².

Estrutura organizacional

Bibliotecários:

Nomes	Registro	Regime de trabalho semanal
Rosângela Westrupp	CRB 346 14 ^a	40h
Tânia Denise Amboni	CRB 589 14 ^a	40h
Eliziane de Lucca	CRB1101 14 ^a	40h

Funcionários técnico-administrativos	24
---	-----------

Políticas de articulação com a comunidade interna

Mantém contato direto com os coordenadores dos cursos de graduação e pós-graduação, *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*, no que se refere aos assuntos que envolvam a Biblioteca, bem como sobre aquisição das bibliografias básicas e complementares que atendem o projeto político pedagógico dos cursos.

Disponibiliza os sumários on-line das revistas assinadas pela Biblioteca.

Informa, por e-mail, o corpo docente e discente senhas de bases de dados on-line em teste, além de divulgar sua Biblioteca Virtual disponível no www.unesc.net/biblioteca.

Os serviços de empréstimo, renovação e reserva de material bibliográfico oferecido a comunidade interna, estão descritos no Regulamento da Biblioteca, anexo.

Políticas de articulação com a comunidade interna

A Biblioteca está aberta à comunidade externa e oferecendo consulta local ao acervo, bem como serviços de reprografia, cópia de documentos acessados em outras bases de dados e comutação bibliográfica.

Disponibiliza atualmente 7 computadores para consulta à Internet, onde a comunidade interna e externa pode agendar horário. O tempo é de 1 hora diária a cada duas vezes por semana.

Política de expansão do acervo

As Bibliotecas da UNESC possuem uma Política de Desenvolvimento de Coleções, que tem como objetivo definir e implementar critérios para o desenvolvimento de coleções e a atualização do acervo. Foi aprovada pela Resolução n. 06/2013/Câmara Ensino de Graduação.

Descrição das formas de acesso

É de livre acesso às estantes e está aberta ao público de 2ª a 6ª feira das 7h30 às 22h40 e sábado das 8h às 17h. A biblioteca do Hospital São José funciona de segunda à sexta-feira, das 8h às 18h, já a Biblioteca do Iparque funciona de segunda à sexta-feira das 9h15 às 13h15 e das 14h15 às 22h15.

Para fazer com que todos os alunos tenham acesso à bibliografia básica estipulada em cada disciplina, a Biblioteca adota o sistema de consulta local.

Biblioteca Virtual

Na Biblioteca virtual - BV, são disponibilizados os endereços das principais bases de dados, bem como um catálogo de periódicos, separados pela área do conhecimento - www.unesc.net/biblioteca.

Para divulgar a BV à comunidade interna, a equipe da Biblioteca oferece um programa de capacitação para acesso às bases de dados em laboratório de informática, cujo objetivo é divulgar o serviço de comutação bibliográfica e difundir a pesquisa em bases de dados e periódicos on-line.

A Biblioteca disponibiliza um espaço chamado de Sala de Acesso às Bases de Dados, com 7 computadores onde o usuário realiza suas pesquisas com orientação de um profissional bibliotecário, em mais de 100 bases de dados, sendo 95 pelo Portal de Periódicos Capes.

Nesse mesmo local são oferecidas, semanalmente, as oficinas de:

- Apresentação e formatação de trabalhos acadêmicos - formato A4;
- Apresentação e formatação de trabalhos acadêmicos - formato A5;
- Citação e Referência;
- Pesquisa em bases de dados.

O calendário e informações de inscrição ficam a disposição dos interessados no endereço <http://www.unesc.net/portal/blog/ver/90/23429>.

Informatização

O acervo (livros, monografias de pós-graduação, dissertações, teses, periódicos e multimeios), e os serviços (processamento técnico, consulta à base local, empréstimo – materiais bibliográficos e chaves dos guarda-volumes, renovação, devolução e reserva), estão totalmente informatizados pelo programa PERGAMUM, programa este desenvolvido pelo Centro de Processamento de Dados da PUC/Paraná. Pela Internet o usuário pode fazer o acompanhamento da data de devolução do material bibliográfico, além de poder efetuar a renovação e reserva.

Para consulta ao acervo local, disponibiliza 11 computadores, onde é possível também efetuar a reserva e a renovação dos materiais bibliográficos. A Biblioteca está equipada com sistema antifurto.

Convênios

- IBGE – Convênio de Cooperação Técnica. Anexo A.
- Câmara Setorial de Bibliotecas do Sistema ACAFE, realizando intercâmbio com as demais instituições de ensino do estado. Anexo B.
- Empréstimo entre as Bibliotecas do Sistema Acafe e UFSC. Anexo B.
- Rede Brasileira de Psicologia – ReBaP, coordenado pelo Instituto de Psicologia da USP. Anexo C.
- Acordo de Cooperação Técnica – IBICT/CCN. Anexo D.

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

- Bireme. Anexo E.
- Grupo de Bibliotecários em Ciência da Saúde – GBICS.
- RAEM – Rede de Apoio a Educação Médica.
- SINBAC – Sistema Integrado de Bibliotecas do Sistema Acafe.
- Comutação Bibliográfica

Programas

Os programas de apoio oferecidos aos usuários são: visita orientada, orientação quanto à normalização de trabalhos acadêmicos, capacitação para acesso às bases de dados: local e virtual, catalogação na fonte e comutação bibliográfica, conforme Regulamento. Para utilizar os serviços de comutação bibliográfica, a biblioteca está cadastrada no Ibict e na Bireme.

Outro programa oferecido é o Empréstimo entre Bibliotecas, facilitado com o lançamento do Catálogo Coletivo da Rede de Bibliotecas ACAFE. Esse é um serviço onde o usuário tem acesso a informações bibliográficas das instituições do Sistema ACAFE, por meio de uma única ferramenta de busca. Essa interação proporcionou agilidade na recuperação da informação.

Para atender os usuários portadores de deficiência visual e deficiência motora crônica, a Biblioteca faz a digitalização de todos os materiais necessários para o seu desempenho acadêmico.

Semestralmente é oferecido aos funcionários, capacitação envolvendo: qualidade no atendimento ao usuário de bibliotecas, relacionamento interpessoal e base de dados.

11.6 Auditório

A UNESC conta com três auditórios para uso dos acadêmicos. O auditório Ruy Hulse localizado no campus Universitário – bloco S com uma estrutura composta por plateia, com capacidade para 310 (trezentas e dez) pessoas sentadas e 90 (noventa) pessoas em pé; átrio de entrada; sala de apoio (recepção); sanitários masculino e feminino; copa; 02 (dois) camarins; 01 (um) lavabo; bastidores; corredores de acesso; 03 (três) acessos sociais; uma saída de emergência e uma saída de serviço.

O auditório Ruy Hulse pode ser usado para realização de conferências, seminários, colóquios, workshops, projeções de filmes, refeições de grau, apresentação de espetáculos musicais, teatrais e de dança e realização de outros eventos de âmbito sociocultural da Unesc, ou de seu interesse.

O átrio do auditório Ruy Hulse é visto como um espaço de exposições. É um local disponível para a realização de *coffee break*, coquetel, mostras de cunho cultural, acadêmico, científico e técnico da Unesc, ou de interesse da Instituição.

E dois mini auditórios, um no bloco P sala 19, composto por um único ambiente, com capacidade para 110 (cento e dez) pessoas sentadas, em cadeiras estofadas, com projetor multimídia e lousa digital e outro no complexo esportivo com capacidade para 90 pessoas sentadas em cadeiras estofadas e projetor multimídia.

Os Mini auditórios podem ser usados para a realização de conferências, seminários, colóquios, workshops, projeções de filmes e outros eventos, culturais, acadêmicos, científicos e técnicos da Unesc, ou pelos quais a Universidade tenha interesse.

11.7 Laboratório(s)

Dados por Instalação física
Tipo de Instalação: Laboratórios de Informática equipados com 24, 40 ou 56 computadores. Todas as salas possuem internet, ar condicionado, iluminação de emergência, projetor multimídia.
Identificação: Laboratórios utilizados atualmente: Bloco XXI-B laboratório 03 e Bloco XXI-C laboratório 10
Quantidade: Bloco XXI-B 03 (24 computadores); Bloco XXI-C 10 (24 computadores).
Capacidade de alunos: até 55
Área Total (m²): 74,26m²
Complemento: Todos os laboratórios possuem rampas para acesso, banheiros próximos adaptados, iluminação de emergência, corredores/escadas/rampas com espaços amplos e arejados.

12 REFERENCIAL

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 457 p. PPI. Disponível em <http://www.unesc.net/portal/resources/documentosoficiais/7722.pdf?1349294017>
PDI. Disponível em <http://www.unesc.net/portal/resources/documentosoficiais/7982.pdf?1354884138>

ANEXO 1**MATRIZ CURRICULAR DO CURSO Nº 03**

DISCIPLINAS	FASES					Total Crédito	Hora aula	Hora relógio
	1	2	3	4	5			
Direito Empresarial	4					4	72	60
Fundamentos da Administração	4					4	72	60
Tópicos Especiais	2					2	36	30
Fundamentos de Marketing	2					2	36	30
Metodologia Científica e da Pesquisa	2					2	36	30
Produção e Interpretação de Textos - PIT	4					4	72	60
Sociologia	2					2	36	30
Cenários Econômicos		4				4	72	60
Finanças Empresariais		4				4	72	60
Gestão Contábil		4				4	72	60
Optativa		2				2	36	30
Psicologia Organizacional e do Trabalho		2				2	36	30
Recrutamento, Seleção e Socialização de Pessoas		4				4	72	60
Seminários Temáticos e Visitas Técnicas I		1				1	18	15
Empreendedorismo			4			4	72	60
Estatística			4			4	72	60
Gestão de Custos			4			4	72	60
Gestão do Clima Organizacional			4			4	72	60
Gestão Estratégica			4			4	72	60
Seminários Temáticos e Visitas Técnicas II			1			1	18	15
Desenvolvimento de Pessoas				4		4	72	60
Gestão de Rotinas de Pessoal				4		4	72	60
Gestão Estratégica de RH				4		4	72	60
Negociações e Relações Trabalhistas				2		2	36	30
Optativa				2		2	36	30
Plano de Recursos Humanos I				4		4	72	60
Capacitação e Coaching					2	2	36	30
Gestão da Informação em RH					4	4	72	60
Gestão de Remuneração e Benefícios					4	4	72	60
Medicina e Segurança do Trabalho					2	2	36	30
O Novo Gestor					2	2	36	30
Sistemas Previdenciários					4	4	72	60
Plano de Recursos Humanos II					4	4	72	60
Total	20	21	21	20	22	104	1872	1560
Demais Atividades Obrigatórias								
Atividades de Formação Complementar							50	
TOTAL DA MATRIZ CURRICULAR EM HORAS RELÓGIO								
1872 h/a = 1560 h + 50h AFC = 1610h								

ANEXO 2. MATRIZ CURRICULAR Nº 04

Curso: Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos							Carga Horária: 1600 horas relógio		
Habilitação: Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos							Integralização: Mínimo = 5 semestres		
DISCIPLINAS	FASES					Total Crédito	Hora aula	Hora relógio	
Módulo 1 – Assistente de RH	1	2	3	4	5				
Fundamentos da Administração	4					4	72	60	
Introdução a Recursos Humanos	2					2	36	30	
Metodologia Científica e da Pesquisa	2					2	36	30	
Comunicação Empresarial	4					4	72	60	
Psicologia Organizacional e do Trabalho	4					4	72	60	
Direito Empresarial e Público	4					4	72	60	
Recrutamento, Seleção e Socialização de Pessoas.		4				4	72	60	
Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas		4				4	72	60	
Gestão de Rotinas de Pessoas		4				4	72	60	
Sociologia		2				2	36	30	
Legislação e Relações Trabalhistas		2				2	36	30	
Gestão Estratégica		4				4	72	60	
Módulo 2 – Analista de RH									
Optativa I			4			4	72	60	
Saúde e Segurança no Trabalho			2			2	36	30	
O Novo Gestor			2			2	36	30	
Gestão do Clima Organizacional			4			4	72	60	
Remuneração e Benefícios			4			4	72	60	
Capacitação em Coaching			4			4	72	60	
Estatística Aplicada a Gestão				4		4	72	60	
Avaliação de Desempenho				4		4	72	60	
Consultoria em Recursos Humanos				4		4	72	60	
Endomarketing				4		4	72	60	
Plano de Recursos Humanos I				4		4	72	60	
Módulo 3 – Tecnólogo em RH									
Introdução a Economia					4	4	72	60	
Cultura, Comportamento e Mudança Organizacional.					4	4	72	60	
Sistemas Previdenciários					4	4	72	60	
Empreendedorismo					4	4	72	60	
Plano de Recursos Humanos II					4	4	72	60	
Total	20	20	20	20	20	100	1800 hora/aula	1500 horas	
Demais Atividades Obrigatórias									
Atividades Complementares							100h		
ENADE – Componente curricular obrigatório									
TOTAL DA MATRIZ CURRICULAR EM HORAS RELÓGIO 1800h/a = 1500 h + 100h AC = 1600h									

ANEXO 3.**Estrutura Curricular (Disciplinas x Ementas x Referências Básicas e Complementares) – MATRIZ 03**

Dados por Disciplina
Nome da disciplina: FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO
Período: 1º Fase
Carga horária: 72h/a
Descrição: A Profissão e o Conselho de Administração. A Administração Contemporânea. As escolas da Administração: clássica, transitória, humanista, comportamental, sistêmica, contingencial e neoclássica.
Bibliografia Básica: CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. Teoria geral da administração: pensando & fazendo. 3.Ed Porto Alegre: AGE, 1998. 205 p. ISBN 858562745X CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 7. Ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Ed. Campus, c2004. 634 p. MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Introdução a administração. 7. Ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2008. 404 p. ISBN 9788522446773 (enc.)
Bibliografia Complementar: ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. Teoria geral da administração: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo: M. Books do Brasil, 2007. 246 p. ISBN 857680011X BURNS, Edward Mcnall. História da civilização ocidental. 28 ed. Porto Alegre: Ed. Globo, 1986. v. 1 LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003. 542 p. ISBN 8502037889 SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da administração. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 480 p. ISBN 9788576050902 (broch.) STONER, James Arthur Finch,; FREEMAN, R. Edward,. Administração. 5. ed Rio de Janeiro: LTC, c1994. 533 p. ISBN 8521611684
Nome do Professor: Rafael Rodrigo Mueller
Nome da Disciplina: TÓPICOS ESPECIAIS
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Introdução a Gestão de Recursos Humanos. Evolução da GRH. Papel e subsistemas de RH. Temas especiais em recursos humanos, tais como: empregabilidade, empresabilidade, multifuncionalidade, terceirização, criatividade e inovação, motivação organizacional, terceirização dos serviços de ARH (outsourcing), dentre outros.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. . Gestão de pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto. Construção de talentos: coaching&mentoring. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2002. GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. MORAES, Rogério Pires; SILVEIRA, Adriano Dutra da; SARATT, Newton. Empresabilidade na gestão de serviços. Porto Alegre: Badejo,2003. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências. 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005. TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.

Professor (a) responsável: RICARDO PIERI
Nome da Disciplina: METODOLOGIA CIENTÍFICA E DA PESQUISA
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Organização na vida universitária; Conhecimento, ciência e pesquisa científica; Estrutura e apresentação de trabalhos acadêmicos de acordo com as Normas da ABNT.
Referências Básicas: CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. Metodologia científica . 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007. 162 p. ISBN 8576050471 (broch.) KOCH, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa . 19 ed. Porto Alegre: Ed. Vozes, 2001. 180 p. MAGALHÃES, Gildo. Introdução à metodologia da pesquisa: caminhos da ciência e tecnologia . 1. ed São Paulo: Ática, 2005. 263 p. ISBN 8508097778 (broch.) MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade . 28 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. 108 p. (Coleção temas sociais) ISBN 9788532611451
Referências complementares: ALVES, Rubem. Filosofia da ciência: introdução ao jogo e suas regras . 12 ed. São Paulo: Brasiliense, [199-]. 209 p. ISBN 8511120106 BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas . 10. ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 2000. 102 p. ISBN 85-326-0018-2 DEMO, Pedro. Introdução à metodologia da ciência . 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987. 118 p. ISBN 8522415544 GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa . 4.ed São Paulo: Atlas, 2002. 175 p. ISBN 9788522431694 (broch.) MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica . 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p. ISBN 9788522457588 (broch.) OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses . São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p. ISBN 85-221-0070-5
Professor (a) responsável: MARISTELA GONÇALVES GIASI
Nome da Disciplina: PRODUÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Leitura e produção de textos. Gêneros textuais da esfera acadêmica. Fatores linguísticos e extralinguísticos.
Referências Básicas: CUNHA, Celso e CINTRA, Lindley. 3.ed. Nova Gramática do Português Contemporâneo . Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. FÁVERO, Leonor Lopes. Coesão e Coerência Textuais . 11.ed. São Paulo: Editora Ática, 2000. MACHADO, Anna Rachel. Planejar Gêneros Acadêmicos . São Paulo: Parábola Editorial 2007.
Referências complementares: FREIRE, Paulo. A Importância do ato de ler: em três artigos que se complementam . 49. ed. São Paulo: Cortez, 2008. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários prática educativa , São Paulo: Paz e Terra, 2011. GRAMATIC. B. Técnicas básicas de redação . São Paulo: Scipione, 2001. HOUAISS, A. et al. Escrevendo pela nova ortografia: como usar as regras do novo acordo ortográfico da Língua Portuguesa . Rio de Janeiro: Publifolha, 2008. http://www.ead.unesc.net/sitepit/ KOCH, I.G.V. Argumentação e linguagem . 3. ed. São Paulo: Cortez, 1993. KOCH, I.G.V.; TRAVAGLIA, L. C. TRAVAGLIA, L. C. Texto e coerência . 7.ed. São Paulo: Cortez, 2000.
Professor (a) responsável: ANDRÉ CECHINEL

Nome da Disciplina: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
Carga Horária: 36h/a
Período: 2ª Fase
Descrição: Evolução histórica; estrutura e comportamento organizacional; comunicação; liderança e poder; processo decisório; motivação; processos grupais, qualidade de vida no trabalho, ética profissional.
Referências Básicas: KRUMM, D. Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional . Rio de Janeiro: LTC, 2005. MUCHINSKY, P. M. Psicologia organizacional . São Paulo: Thomson, 2004. TACHIZAWA, Takeshy. Gestão com pessoas; uma abordagem aplicada as estratégias de negócios . 3. ed. RJ. Editora FGV. 2004
Referências complementares: AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações . São Paulo: Excellus, 1997. CHIAVENATO, Idalberto,. Administração : teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004. LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; FLEURY, Maria Tereza Leme (Et al.) ((Org.)). As pessoas na organização . 13. ed São Paulo: Gente, 2002. MINICUCCI, Agostinho. Psicologia aplicada a administração . 3 ed. São Paulo: Atlas, 1983. 293 p. SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações . São Paulo: Saraiva, 2003.
Professor (a) responsável: GIOVANA ILKA JACINTO SALVARO
Nome da Disciplina: DIREITO EMPRESARIAL
Carga Horária: 72h/a
Período: 1ª Fase
Descrição: Instituições de Direito público e privado; Introdução ao Estado do Direito; Direito Constitucional; Direito Civil; Direito Empresarial; Direito Tributário; Direito do Trabalho; Direito Consumidor e Direito Administrativo.
Referências Básicas: COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito civil . 3. ed.; 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010-2011. MACHADO, Hugo de Brito. Curso de direito tributário . 27.ed. rev., atual. E ampl São Paulo: Malheiros, 2006. MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho . 24. ed. atual. até 12-12-2007 São Paulo: Atlas, 2008.
Referências complementares: ÁVILA, Alexandre Rossato da Silva. Curso de direito tributário . 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007. BENJAMIN, Antonio Herman; MARQUES, Cláudia Lima; BESSA, Leonardo Roscoe. Manual de direito do consumidor . 2. ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. BRASIL. ; ABREU FILHO, Nylson Paim de. [Leis, etc.]. Constituição federal; Código tributário; Código comercial . 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. CAMPOS, Nelson Renato Palaia Ribeiro de. Noções essenciais de direito . 3. ed São Paulo: Saraiva, 2006. HENTZ, Luiz Antonio Soares. Direito de empresa no código civil de 2002: teoria geral do direito comercial de acordo com a Lei n. 10406, de 10.1.2002 . 2.ed São Paulo: J. de Oliveira, 2003.
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE PESSOAS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2ª Fase
Descrição: Mercado de trabalho e mercado de recursos humanos. Recrutamento: conceitos, técnicas e avaliação dos resultados do recrutamento. Seleção: conceitos, bases e técnicas para a seleção de pessoas. A seleção como processo. Seleção por competência. Avaliação dos resultados da seleção de pessoas. O papel e importância estratégica do recrutamento e seleção no contexto organizacional. Socialização de pessoas na

organização: conceitos, métodos e vantagens.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. LEME, Rogerio. Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental: guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007. PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal . 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.
Referências complementares: ALMEIDA, Walnice. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática . São Paulo: Atlas, 2004. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações . 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004. LODI, Jão Bosco. Recrutamento de pessoal . 2. ed. SP. Pioneira, 1976 RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências . 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Educator, 2005.
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM
Nome da Disciplina: DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
Descrição: Desenvolvimento de pessoas nas organizações a partir das Relações Interpessoais (programas, etapas e métodos). Treinamento: conceito, tipos e processos, levantamento de necessidades, programação, implementação e avaliação. Temas contemporâneos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas. Socialização de pessoas na organização: conceitos, métodos e vantagens.
Referências Básicas: BOOG, Maria Cristina Faber; CASTRO, Alfredo Pires. Manual de gestão de pessoas e equipes . São Paulo, Gente, 2002. GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais . São Paulo: Atlas, 2001. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 3. Ed. São Paulo, Atlas, 2007
Referências complementares: BOOG, Gustavo G. (Org.). Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações: manual oficial da ABTD . São Paulo : MakronBooks, 2001. BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas . Porto Alegre: Artmed, 2006. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas . Rio de Janeiro , Campus, 2004 GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão de talentos . São Paulo, Makron Books, 2002. RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação e performance com foco em competências . Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.
Professor (a) responsável: MIGUELANGELO GIANEZINI
Nome da Disciplina: GESTÃO DE ROTINAS DE PESSOAL
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
Descrição: O setor pessoal como consultor para esclarecimentos e indicações sobre a conduta a ser adotada nas mais variadas situações diárias de pessoal e orientador quanto à legislação previdenciária e trabalhista. Rotinas de trabalho do setor pessoal. Recibo de pagamento a autônomos. Atendimento de fiscalização, recursos administrativos e certidões negativas.
Referências Básicas: BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. Departamento pessoal modelo . 4. ed. rev. e atual São Paulo: IOB, 2007. OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista . 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. SAAD, Eduardo Gabriel & SAAD, José Eduardo Duarte & CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. Consolidação

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

das leis do trabalho: comentada. 41. ed. São Paulo: LTR, 2008.
Referências complementares: GONÇALVES, Gilson. Rotinas trabalhistas de A a Z. 1. ed. Curitiba, PR: Juruá, 2005. MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 11. ed. São Paulo: Futura, 2005. OLIVEIRA, Aristeu de. Prática trabalhista e previdenciária: enfoque constitucional. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2001. PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Marcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. CLT Saraiva e Constituição Federal. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. SEGURANÇA e medicina do trabalho. 65. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
Professor (a) responsável: LUCILAINE FELTRIN CITADIN
Nome da Disciplina: SOCIOLOGIA
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Sociologia: Contexto Histórico do Surgimento da Sociologia. A sociologia como ciência: Os clássicos da sociologia. As instituições e as organizações da sociedade. Questões Sociológicas na modernidade e os novos paradigmas.
Referências Básicas: COSTA, Cristina. Sociologia: Introdução à Ciência da Sociedade. 4ª edição. São Paulo: Moderna. 2010. GIDDENS, Anthony. Sociologia. 6ª edição. Porto Alegre: Penso, 2012. LAKATOS, Eva Maria. Sociologia geral. 7. ed., São Paulo: Editora Atlas, 1999.
Referências complementares: LAMA, Dalai. Uma Ética para o novo milênio. Ed. Sextante, 2000. MEKSENAS, Paulo. Aprendendo sociologia: a paixão de conhecer a vida. 8. ed., São Paulo: Loyola, 2001. OLIVEIRA, Pêrsio Santos. Introdução à sociologia. São Paulo: Ática, 2001 QUINTANEIRO, Tânia, BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira, OLIVEIRA, Márcia Gardênia de Oliveira. Um toque de clássicos: Durkheim, Marx e Weber. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002. VILA NOVA, Sebastião. Introdução à sociologia. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
Professor (a) responsável: VIVIANE KRAIESKI ASSUNÇÃO
Nome da Disciplina: NEGOCIAÇÕES E RELAÇÕES TRABALHISTAS
Carga Horária: 36h/a
Período: 4º Fase
Descrição: Direito Coletivo do Trabalho. Liberdade Sindical. Organização Sindical. Representação dos Trabalhadores nas Empresas. Conflitos Coletivos de Trabalho. Negociações, Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Greve. Relação entre Organização e Funcionários. Introdução ao Direito Previdenciário: fundamentos, modelos, conceitos e princípios. A seguridade Social no Brasil: Organização, contribuintes e segurados. Custeio da Seguridade Social: Financiamento e contribuições. Prestações da Previdência Social: Concessão, cálculo, benefícios e serviços; A Previdência Privada: Histórico, evolução, custeio e benefícios.
Referências Básicas: MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 12. ed São Paulo: Atlas, 2008 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, São Paulo : Editora Atlas, 2008. SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. Consolidação das leis do trabalho: comentada. 40. ed. atual., rev. e ampl São Paulo: LTR, 2007.
Referências complementares: ARAGÃO, Luis Fernando Basio. Noções essenciais de direito coletivo do trabalho. São Paulo : Editora LTR, 2000. BARROS. Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo : LTR, 3ªEd., 2011. BORBA, Joselita Nepomuceno. Direito coletivo do trabalho e mediação: teoria e prática. São Paulo: Editora

LTR, 2002. CLT ; Legislação previdenciária . 7. ed. atual. até janeiro de 2008 Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. DOMINGUES, Marcos Abílio. Introdução ao direito coletivo do trabalho . São Paulo: Editora LTR, 2000. 102 p.
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: GESTÃO ESTRATÉGICA
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª Fase
Descrição: Conceito e Evolução do Pensamento Estratégico. Tendências de globalização e formulação da visão empresarial. Planejamento estratégico: Conceitos e Etapas; Missão, Visão e Valores; Análises do Ambiente (Interno e Externo); Análises de Correlação, Desenvolvimento das Estratégias; Implantação, Controle e Gestão Estratégica.
Referências Básicas: ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Manual de Planejamento Estratégico: Desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel . 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003. 156 p. ISBN 9788522436149 (broch.) OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas . 24. ed São Paulo: Atlas, 2007. 331p. ISBN 9788522449262 (broch.) SERRA, Fernando A. Ribeiro, TORRES, Maria Cândida S., TORRES, Alexandre Pavan, Administração Estratégica: conceitos, roteiro prático e casos . 1ª ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso Editores, 2004. 178p. ISBN 8587148672
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto, SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico: Fundamentos e aplicações . Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2003. 415p. ISBN 8535212353 COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica . São Paulo: Saraiva, 2003. 292 p. ISBN 8502035568 FERNANDES, Bruno Henrique Rocha, BERTON, Luiz Hamilton. Administração Estratégica . São Paulo: Editora Saraiva, 2005. 264p. FISCHMANN, Adalberto Américo, ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Planejamento Estratégico na Prática . 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 1991-1995. 164p. ISBN 85-224-0745-2. PORTER, Michael E. Vantagem Competitiva - Criando e sustentando um desempenho superior . Rio de Janeiro: Editora Campus, 1994.512p.
Professor (a) responsável: VOLMAR MADEIRA
Nome da Disciplina: MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO
Carga Horária: 36h/a
Período: 5ª Fase
Descrição: Higiene do trabalho, Saúde ocupacional e segurança do trabalho: conceitos, importâncias, responsabilidades social e civil do empregador. NR - Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho. Qualidade de vida no trabalho - definições, modelos e programas.
Referências Básicas: BRASIL. Ministério do Trabalho. Segurança e medicina do trabalho. Normas regulamentadoras . 48.ed. São Paulo: Atlas, 2001. CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações . 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. 529 p. COHEN, A. R.; FINK, S.L. Comportamento organizacional. Conceitos e estudos de casos . Trad. Maria José Cyhlar Monteiro. Rio de Janeiro: Campus, 2003. ROEDER, M. A. Atividade física, saúde mental e qualidade de vida . Rio de Janeiro: Shape, 2003.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
WAGNER III, J.A.; HOLLENBECK, J.R. Comportamento organizacional. Criando vantagem competitiva . Trad. Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2006.
Professor (a) responsável: SERGIO BRUCHCHEN
Nome da Disciplina: O NOVO GESTOR
Carga Horária: 36h/a
Período: 5ª Fase
Descrição: Perfil do Gestor. Desafios das empresas e do gestor. Aplicação dos modelos de gestão. Gestão da mudança e da inovação. Administração, formação e desenvolvimento de equipes. Liderança, poder e autoridade. Empoderamento/Empowerment. Motivação para o desempenho. Comunicação e feedback organizacional entre o gestor, organização e o mercado. Negociação e administração de conflitos. Tomada de decisão administrativa. Gestão da Carreira. Empresabilidade e Empregabilidade. Responsabilidade social e ética.
Referências Básicas: BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott. Administração: novo cenário competitivo . 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006. 680p. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: Como transformar gerentes em gestores de pessoas . 4ª ed. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2004. 271 p. ROBBINS, Stephen Paul. Administração: Mudanças e perspectivas . São Paulo: Editora Saraiva, 2003. 524 p.
Referências complementares: ANGELONI, Maria Terezinha. Organizações do Conhecimento: Infra-estrutura, Pessoas e Tecnologias . São Paulo: Editora Saraiva, 2005. 215p. CARVALHO, Pedro Carlos de. Empregabilidade . Campinas, SP: Editora Alínea, 2002. 108p. GONÇALVES, Ana Maria; PERPÉTUO, Susan Chiode. Dinâmica de grupos na formação de lideranças . 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora DP&A, 2005. 152 p. GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de competências e gestão dos talentos . São Paulo: Editora Pearson/Makron Books, 2006. 161p. ROBBINS, Stephen Paul. Fundamentos do Comportamento Organizacional . 7ª ed. São Paulo: Editora Pearson Prentice Hall, 2004. 306p.
Professor (a) responsável: LUCILAINE FELTRIN CIDATIN
Nome da Disciplina: GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª Fase
Descrição: Definição, importância e tipos de clima organizacional. Avaliação do clima organizacional. Diagnósticos e gerenciamento do clima organizacional.
Referências Básicas: CAVALCANTI, Marly. Diagnóstico organizacional: uma metodologia para pequenas e médias empresas . São Paulo, Loyola, 1981. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto,. Administração : teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. MARRAS, Jean. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico . São Paulo: Futura, 2000 PINA, Vitor Manuel D. Manual para diagnóstico de administração de empresas . São Paulo. Atlas. 2000. ULRICH, Dave. Os campeões de Recursos Humanos. São Paulo: Futura, 1998
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM

Nome da Disciplina: GESTÃO DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 5ª Fase
Descrição: Remuneração: conceito, sistema de remuneração, administração de salário, descrição, avaliação e classificação de cargos, pesquisa salarial, política salarial. Incentivos: recompensas e punições, novos métodos de remuneração. Remuneração variável. Benefícios: conceito, objetivos e tipos de benefícios. Programas de incentivo governamental.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações . 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p. ISBN 8522438730 GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais . São Paulo: Atlas, 2001. 307 p. ISBN 8522429529 MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios . São Paulo: Thomson, 2002. 312p. ISBN 8522102864 (broch.)
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 457 p. ISBN 853520427X (broch.) MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico . 11. ed São Paulo: Futura, 2005. 332 p. ISBN 8574130265 MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. Administração de recursos humanos . São Paulo: Altas, 2000. 534 p. ISBN 8522423121 PASCHOAL, L. Administração de cargos e salários . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002. 84 p. (Recursos Humanos ; 4) ISBN 8573033738
Professor (a) responsável: NELSON SAVI
Nome da Disciplina: CAPACITAÇÃO EM COACHING
Carga Horária: 72h/a
Período: 5ª Fase
Descrição: Conceitos, interfaces com gestão; Dinâmica das relações interpessoais: comunicação intra e interpessoal, auto e hetero empatia, escuta ativa; Modelos Mentais; Valores e Crenças; Rapport em vários níveis; Técnicas para receber e dar feedback; Maestria pessoal, liderança em coach e competência em diversos contextos; Perguntas estratégicas do Coaching e os diferentes tipos de clientes.
Referências Básicas: ARAUJO, Ane. Coach: Um parceiro para o seu sucesso , São Paulo, Ed. Gente, 1999. COVEY, Stephen. Os Sete Hábitos das Pessoas Muito Eficazes . São Paulo, Ed. Best Seller, 1987. 9.4 MINOR, Marianne. Coaching para o desenvolvimento: habilidades para gerentes e líderes equipes . Rio de Janeiro. Qualitymark. 2006.
Referências complementares: BRADBERRY, Travis; GREAVES, Jean. Desenvolva a sua Inteligência Emocional . Rio de Janeiro: Sextante, 2007. CARUSO, David R.; SALOVEY, Peter. Liderança com Inteligência Emocional Liderando e Administrando com Competência e Eficácia . São Paulo: M.Books do Brasil, 2007 COOPER, Robert; SAWAF, Ayman. Inteligência Emocional na Empresa . 14ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997. DAVIS, Mark. Teste sua Inteligência Emocional: avalie sua habilidade de lidar com as emoções . Fernando Martins Esteves. São Paulo: ARX, 2006. GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional a Teoria Revolucionária que Define o que é ser Inteligente . 10ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM

Nome da Disciplina: ESTATÍSTICA
Carga Horária: 72h/a
Período: 3º Fase
Descrição: Estatística descritiva. Modelos e distribuição de probabilidade. Testes de hipóteses. Técnicas e comparação de amostragem. Medidas de dispersão. Correlação e regressão. Inferência estatística. Análise e exploratória de dados.
Referências Básicas: BRUNI, Adriano Leal. Estatística aplicada à gestão empresarial . São Paulo: Atlas, 2007. LARSON, Ron; FARBER, Elizabeth. Estatística aplicada . 4. ed São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. TIBONI, Conceição Gentil Rebelo. Estatística básica: para os cursos de administração, ciências contábeis, tecnológicos e de gestão . São Paulo: Atlas, 2010.
Referências complementares: ELIAN, Sílvia Nagib; FARHAT, Cecília Aparecida Vaiano. Estatística básica . São Paulo: LTC, c2006. 239p. ISBN 8598257435 (broch.) MILONE, Giuseppe. Estatística: geral e aplicada . São Paulo: Thomson, 2004. 483 p. ISBN 8522103399 (broch.) NEUFELD, John L. Estatística: aplicada à administração usando excel . São Paulo Prentice Hall, 2003. 434 p. SIEGEL, Murray R.; STEPHENS, Larry J. Estatística . 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 597 p. (Coleção Schaum) ISBN 9788577804610 (brouch.) STEVENSON, William J. Estatística aplicada á administração . São Paulo: Harbra, c2001. 495 p. ISBN 8529400925 (broch.)
Professor (a) responsável: SERGIO BUCHCHEN
Nome da Disciplina: FINANÇAS EMPRESARIAIS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Introdução a matemática financeira. Fluxo de caixa. Regime de capitalização: simples e composto. Desconto simples e composto. Taxas: proporcionais, equivalentes, nominal, efetiva e real. Sistemas de amortização: francês, constante e americano. Séries uniformes e variadas. Métodos de análise de fluxo de caixa: taxa interna de retorno e do valor presente líquido.
Referências Básicas: ASSAF NETO, Alexandre. Matemática financeira e suas aplicações . 8. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 445 p. ISBN 8522434204. PUCCINI, Abelardo de Lima. Matemática financeira: objetiva e aplicada . 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. 410 p. ISBN 850204253X. TOSI, Armando José. Matemática financeira com ênfase em produtos bancários . São Paulo: Atlas, 2003. 370 p. ISBN 8522432864.
Referências complementares: FARIAS, Emílio E. Volz. Matemática financeira aplicada: aplicada às operações do mercado financeiro, com utilização da calculadora HP12C . Santa Maria: Ed. do autor, 2002. 264 p. ISBN 8590286517 (enc.) HAZZAN, Samuel; POMPEO, José Nicolau. Matemática financeira . 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 314 p. (Métodos quantitativos) ISBN9788502055315 (broch.) KUHNEN, Osmar Leonardo; BAUER, Udibert Reinoldo. Matemática financeira aplicada e análise de investimentos . 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001. 517 p. MENDES, Roque. Matemática financeira ao alcance de todos . São Paulo: LTC, 2005. 159p. ISBN 8598257168 (broch.) SAMANEZ, Carlos Patricio. Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos . 3.ed São Paulo: Prentice Hall, 2002. 364 p. ISBN8587918079
Professor (a) responsável: VOLMAR MADEIRA
Nome da Disciplina: PLANO DE RECURSOS HUMANOS I

Carga Horária: 72h/a
Período: 4ª Fase
Descrição: A importância do Diagnóstico para o planejamento. Diagnóstico como base para o plano de RH. Visão sistêmica do RH. Diagnóstico em RH: conceitos, estrutura, conteúdos e etapas de elaboração; planejamento e execução; técnicas de levantamento de dados: entrevistas, reuniões, observações, seminários, análise documental, estatísticas. Elaboração do relatório final.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto,. Administração: teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências . 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005. RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002. TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas : uma abordagem aplicada às estratégias de negócios . 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva . 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.
Professor (a) responsável: RICARDO PIERI
Nome da Disciplina: CENÁRIOS ECONÔMICOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2ª Fase
Descrição: Introdução ao pensamento Econômico. Noções de microeconomia. Teoria do consumidor. Teoria da produção. Teoria da firma. Mercado e formação de preços. Noções de Macroeconomia; política fiscal, política monetária, política cambial e rendas, combinações de políticas. Economia catarinense e regional.
Referências Básicas: HUNT, E. K. História do pensamento econômico uma perspectiva crítica . 7.ed Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1989 MANKIW, N. Gregory; MONTEIRO, Maria José Cyhlar. Introdução à economia: princípios de micro e macroeconomia . Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2001. 831 p. ROSSETTI, José Paschoal. Introdução à economia . 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 922 p.
Referências complementares: FERGUSON, C. E; BARBASSA, Almir Guilherme; BRANDÃO, Antonio Pessoa. Microeconomia . 20.ed Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999. 610 p. MANKIW, N. Gregory. Macroeconomia . 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998. 398 p. OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. Economia para administradores . São Paulo: Saraiva, 2006. 432 p. SIMONSEN, Mário Henrique. Teoria microeconômica . 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1988. v .1 VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de & GARCIA, Manuel E. Fundamentos de Economia . 2a ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
Professor (a) responsável: DIMAS DE OLIVEIRA ESTEVAM
Nome da Disciplina: SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 5ª Fase
Descrição: Introdução ao Direito Previdenciário: fundamentos, modelos, conceitos e princípios. A seguridade Social no Brasil: Organização, contribuintes e segurados. Custeio da Seguridade Social: Financiamento e contribuições. Prestações da Previdência Social: Concessão, cálculo, benefícios e serviços; A Previdência Privada: Histórico, evolução, custeio e benefícios.

<p>Referências Básicas: ALENCAR, Hermes Arrais. Benefícios previdenciários. 4. ed., rev. atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2009. 653 p. ISBN9788574562544 CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de direito previdenciário. 7.ed. rev. conforme as emendas constitucionais São Paulo: LTR, 2006.341.67 G598m GOES, Hugo Medeiros de. Manual de direito previdenciário: teoria e questões. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008. 462p.ISBN 9788578420031 (broch.). 2008.</p>
<p>Referências complementares: ABREU FILHO, Nylson Paim de. Constituição Federal; CLT ; Legislação previdenciária. 7. ed. atual. até janeiro de 2008 Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. ALENCAR, Hermes Arrais. Benefícios previdenciários. 4. ed., rev. atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2009. 653 p. ISBN9788574562544 (enc.) MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de direito previdenciário. 3.ed São Paulo: Editora LTR, 2005. T.1 ISBN 8536106867 341.67 O48d OLIVEIRA, Lamartino França de. Direito previdenciário. 2. ed. rev. e atual São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. Aposentadoria especial: regime geral da previdência social. 3. ed. rev. e atual Curitiba, PR: Juruá, 2009. 623 p. ISBN 9788536219660 (enc.)</p>
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: EMPREENDEDORISMO
Carga Horária: 72h/a
Período: 3º Fase
<p>Descrição: Histórico e conceito do empreendedorismo; Perfil e características do empreendedor; Fatores de sucesso e insucesso dos empreendimentos; Identificação de oportunidades e ameaças; Empreendedorismo corporativo; Inovação, Desafios e tendências do empreendedorismo. Formalização de um novo negócio. Noções e estrutura de Plano de Negócios.</p>
<p>Referências Básicas: DOLABELA, Fernando. Oficina do empreendedor. São Paulo, ed. Cultura, 1999 HISRIC, R.D., PETERS, M.P. Empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2005. DORNELAS, Jose C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro, Campus, 2001</p>
<p>Referências complementares: BERNARDI, Luiz A. Manual de Empreendedorismo e Gestão - Fundamentos, Estratégias e Dinâmicas. Rio de Janeiro: Atlas, 2003. BILEY, S e MUZYKA, D. F. Dominando os Desafios do Empreendedor. São Paulo: Makron Books, 2001. BOM ANGELO, Eduardo. Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença. Rio de Janeiro: Campus, 2003. BOYETT, J. e BOYETT, J. O Guia dos Gurus II. Rio de Janeiro: Campus, 2001. DRUCKER, P.F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Thomson, 2001.</p>
Professor (a) responsável: MELISSA WATANABE
Nome da Disciplina: PLANO DE RECURSOS HUMANOS II
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
<p>Descrição: Visão sistêmica da empresa e o RH. Importância do Plano de RH para o planejamento estratégico organizacional. Plano de Recursos Humanos: Conceitos, estrutura, conteúdos, etapas de elaboração, planejamento, execução (Plano de Ação) e custo de implantação. Metodologia do PDCA (planejamento, execução, controle e ação). Indicadores de gestão de RH. Relatório final.</p>
<p>Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004.</p>

LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: MakronBooks, 2004. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências . 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005. RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002. TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas : uma abordagem aplicada às estratégias de negócios . 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva . 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM
Nome da Disciplina: GESTÃO DE CUSTOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 3º Fase
Descrição: Histórico e Conceitos de Custos: Classificação dos custos; Filosofia de custeios; Critérios de rateio; Formação do preço de vendas; Indicadores de desempenho; Custos para a tomada de decisão.
Referências Básicas: BEULKE, Rolando; BERTÓ, Dálvio J. Gestão de custos . São Paulo: Saraiva, 2006. 390 p. ISBN 8502051245 BORNIA, Antonio Cezar. Análise gerencial de custos: aplicação em empresas modernas . Porto Alegre: Bookman, 2002. 203 p. ISBN 8573079398 WERNKE, Rodney. Gestão de custos: uma abordagem prática . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 175 p. ISBN 8522436614
Referências complementares: MOWEN, Maryanne M. Gestão de custos: contabilidade e controle . São Paulo: Pioneira, 2001. 783 p. ISBN 8522102465 MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos . 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 370 p. ISBN 8522433607 PEREZ JUNIOR, José Hernandez; OLIVEIRA, Luís Martins de; COSTA, Rogério Guedes. Gestão estratégica de custos . 4.ed São Paulo: Atlas, 2005. 364 p. ISBN 8522439338 ERTI, Anélio. Custos: uma tragédia de gestão . São Paulo: Ícone, 2002. 264 p. ISBN 8527406772 SCHIER, Carlos Ubiratan da Costa. Gestão prática de custos . Curitiba, PR: Juruá, 2004. 126 p. ISBN 8536207892
Professor (a) responsável: LEOPOLDO PEDRO GUIMARÃES FILHO
Nome da Disciplina: GESTÃO CONTÁBIL
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Princípios contábeis. A receita. A despesa. O lucro. Regimes contábeis e apuração de resultados. Estruturação da demonstração contábil. Análise do equilíbrio patrimonial. Análise da demonstração contábil: Indicadores financeiros, indicadores econômicos, rentabilidade operacionais.
Referências Básicas: BRAGA, Hugo Rocha. Demonstrações contábeis: estrutura, análise e interpretação . São Paulo: Atlas, 2006. 221 p. IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. Contabilidade Comercial . SP: Atlas, 2002. MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos . SP: Atlas, 2003.
Referências complementares: ASSAF NETO, Alexandre. Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico- financeiro: comércio e serviços, indústrias, bancos comerciais e múltiplos . 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. 371 p. IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. Contabilidade Introdutória . SP: Atlas, 2006.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos . SP: Atlas, 2003. OLIVEIRA, Álvaro Guimarães. Contabilidade Financeira . SP: Saraiva, 2002 REIS, Arnaldo. Demonstrações Contábeis . SP: Saraiva, 2003.
Professor (a) responsável: CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI
Nome da Disciplina: GESTÃO ESTRATÉGICA EM RECURSOS HUMANOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
Descrição: Introdução a gestão moderna de pessoas: Contexto, conceitos e objetivos. Processos de gestão de pessoas. Administração de recursos humanos, estrutura e suas responsabilidades. Cenário mundial. Mudanças na função de RH. Novos desafios. Planejamento estratégico da gestão de pessoas: objetivos, estratégias e modelos. Responsabilidade social. Centralização e descentralização em RH.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações . 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p. ISBN 8522438730 GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais . São Paulo: Atlas, 2001. 307 p. ISBN 8522429529 MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico . 11. ed São Paulo: Futura, 2005. 332 p. ISBN8574130265
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações . Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.457 p. ISBN 853520427X (broch.) KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI . 2.ed São Paulo: Ed. Atlas, 1999. 131 p. MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios . São Paulo: Thomson, 2002. 312p. ISBN 8522102864 (broch.) MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. Administração de recursos humanos . São Paulo: Altas, 2000.534 p. ISBN 8522423121 ULRICH, Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH . 3. ed São Paulo: Futura, 2000. 379 p. ISBN 8574130311
Professor (a) responsável: NELSON SAVI
Nome da Disciplina: GESTÃO DA INFORMAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
Descrição: Definição das necessidades de informações em RH. Sistema de informação gerencial de RH. Auditoria em RH. Sistemas de monitoração de RH. Controle de turnover. Custo em RH. Contabilidade de RH e o capital intelectual.
Referências Básicas: ASSIS, Marcelino Tadeu de. Indicadores de gestão de recursos humanos . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. Gestão estratégica do conhecimento . São Paulo: Atlas, 2001.
Referências complementares: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. Gestão com pessoas e subjetividade . São Paulo: Atlas, 2001. DRUCKER, Peter Ferdinand. Sociedade pós-capitalista . 6. ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1997. MARQUES, Maria da Conceição da Costa. A problemática da medição do capital intelectual nas organizações da sociedade do conhecimento . Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, v.38, n.178/180, p.25-37, dez. 2009. MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico . 11. ed São Paulo:

Futura, 2005. ULRICH, David. Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados . 8. ed São Paulo: Futura, 2003.
Professor (a) responsável: LUCILAINE FELTRIN CITADIN
Nome da Disciplina: FUNDAMENTOS DE MARKETING
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Noções básicas de marketing. Atividades da administração do processo de marketing. Marketing estratégico. Gestão estratégica das ações de marketing. A interação do produto, preço. Praça e promoção. Pesquisa Mercadológica. Sistema de Informação de Marketing.
Referências Básicas: KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. Princípios de marketing . 9. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2004. CHURCHILL JR, Gilbert A.; PETERS, J. Paul. Marketing: criando valor para os clientes . São Paulo: Saraiva, 2000.(13) HOOLEY, Graham J.; SAUNDERS, John A.; PIERCY, Nigel F. Estratégia de marketing e posicionamento competitivo . 3.ed São Paulo: Prentice Hall, 2005. (9)
Referências complementares: KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. Administração de marketing . 12. ed São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. RICHERS, Raimar. Marketing: uma visão brasileira . 8. ed São Paulo: Negócio, 2004. (5) LAMB, Charles W.; HAIR, Joseph F.; MCDANIEL, Carl D. Princípios de marketing . São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. (3) YANAZE, Mitsuru Higuchi. Gestão de marketing: avanços e aplicações . São Paulo: Saraiva, 2007. (6) URDAN, Flávio Torres; URDAN, André Torres. Gestão do composto de marketing: visão integrada de produto, preço, distribuição e comunicação, estratégias para empresas brasileiras, casos e aplicações . São Paulo: Atlas, 2006.
Professor (a) responsável: Elenice Padoin Juliani Engel
Nome da Disciplina: SEMINÁRIOS TEMÁTICOS I
Carga Horária: 18h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Estudo de temas relacionados com assuntos ligados a aspectos conjunturais e atuais da sociedade contemporânea, que possibilitem aos acadêmicos a compreensão de fatores relacionados com a globalização, políticas públicas, democracia, cultura e cidadania, sócio diversidade, redes sociais, inovação e avanços tecnológicos, meio ambiente, entre outros.
Referências Básicas: CARDOZO, H. L. G.; GOMES, J. S. A globalização através de uma nova perspectiva. <i>RAE-Revista de Administração de Empresas</i> , v. 52, n. 5, setembro-outubro, 2012. GIDDENS, Anthony. <i>Sociologia</i> . 6ª edição. Porto Alegre: Penso, 2012. ROBBINS, Stephen Paul. <i>Administração: Mudanças e perspectivas</i> . São Paulo: Editora Saraiva, 2003. 524 p.
Referências complementares: CARVALHO, Mario Cesar. País vive ambiente propício para reduzir funil do trânsito. Folha de São Paulo, on-line, São Paulo, 12/10/2013. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/10/1355278-pais-vive-ambiente-propicio-para-reduzir-funil-do-transito.shtml FLECK, Isabel. EUA ficarão menos branco se mais liberais. Folha de São Paulo, on-line, São Paulo, 19/04/2014. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2014/04/1442790-eua-ficarao-menos-brancos-e-mais-liberais.shtml GASPARINI, Claudia. Falar várias línguas pode revolucionar carreiras. Revista Exame.com, on-line, São Paulo, 27/06/2014. Disponível em http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/falar-varias-linguas-pode-

revolucionar-carreiras-veja-como.
VALLE, James Della. As 11 áreas mais valorizadas de TI – e seus salários. Revista Veja , on-line, São Paulo, 13/05/2011. Disponível em http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/as-11-areas-mais-valorizadas-de-ti-%E2%80%93-e-seus-salarios
WELLE, Deutsche. Geração Y quer mais vida e menos trabalho. Folha de São Paulo, on-line, São Paulo, 05/11/2013. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/dw/2013/11/1366264-geracao-y-quer-mais-vida-e-menos-trabalho.shtml
Professor (a) responsável: JOSÉ CARLOS VIRTUOSO
Nome da Disciplina: SEMINÁRIOS TEMÁTICOS II
Carga Horária: 18h/a
Período: 3º Fase
Descrição: Estudo de temas relacionados com assuntos ligados a aspectos conjunturais e atuais da sociedade contemporânea, que possibilitem aos acadêmicos a compreensão de fatores relacionados com a globalização, políticas públicas, democracia, cultura e cidadania, sócio diversidade, redes sociais, inovação e avanços tecnológicos, meio ambiente, entre outros.
Referências Básicas: BRANDÃO, L. E. T.; BASTIAN-PINTO, C. de L.; GOMES, L. L.; SALGADO, M. S. Incentivos governamentais em PPP: uma análise por opções reais. <i>RAE-Revista de Administração de Empresas</i> , v. 52, n. 1, jan-fev, 2012. LAKATOS, Eva Maria. Sociologia geral. 7. ed., São Paulo: Editora Atlas, 1999. ROBBINS, Stephen Paul. Administração: Mudanças e perspectivas. São Paulo: Editora Saraiva, 2003. 524 p.
Referências complementares: CARDOZO, H. L. G.; GOMES, J. S. A globalização através de uma nova perspectiva. <i>RAE-Revista de Administração de Empresas</i> , v. 52, n. 5, setembro-outubro, 2012. CARVALHO, Mario Cesar. País vive ambiente propício para reduzir funil do trânsito. Folha de São Paulo, on-line, São Paulo, 12/10/2013. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/10/1355278-pais-vive-ambiente-propicio-para-reduzir-funil-do-transito.shtml FLECK, Isabel. EUA ficarão menos branco se mais liberais. Folha de São Paulo, on-line, São Paulo, 19/04/2014. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2014/04/1442790-eua-ficarao-menos-brancos-e-mais-liberais.shtml GASPARINI, Claudia. Falar várias línguas pode revolucionar carreiras. Revista Exame.com, on-line, São Paulo, 27/06/2014. Disponível em http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/falar-varias-linguas-pode-revolucionar-carreiras-veja-como . VALLE, James Della. As 11 áreas mais valorizadas de TI – e seus salários. Revista Veja , on-line, São Paulo, 13/05/2011. Disponível em http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/as-11-areas-mais-valorizadas-de-ti-%E2%80%93-e-seus-salarios
Professor (a) responsável: JOSÉ CARLOS VIRTUOSO
Nome da Disciplina: GESTÃO DA QUALIDADE (Optativa)
Carga Horária: 36h/a
Descrição: Sistema da qualidade (qualidade no atendimento, indicadores da qualidade, medição de satisfação de clientes). Os princípios da qualidade total. O planejamento avançado da qualidade. As sete ferramentas da qualidade. Técnicas para resolução de problemas. Certificação da qualidade nas empresas. Ciclo PDCA, Controle estatístico do processo, Metodologia de análise e solução de problemas, Padronização, Método 5S.
Referências Básicas: BROCKA, Bruce. Gerenciamento da qualidade (implantando TQM, passo a passo, através dos processo e ferramentas recomendadas por Juran, Deming, Crosby e outros mestres) . São Paulo: Makron Books, 1995. 427 p. CAMPOS, Vicente Falconi. TQC: controle da qualidade total (no estilo japonês) . 4ª. ed. Belo Horizonte: Instituto de Filosofia e Teologia de Goiás. 2004. 256 p.

JURAN, J. M. Juran na liderança pela qualidade . 3ª. ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1995. 386 p.
Referências complementares: CAMPOS, Vicente Falconi. Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia . 8ª. ed. Nova Lima, MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2004. 266 p. CAMPOS, Vicente Falconi. Qualidade Total: padronização de empresas . 4ª. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1992. JURAN, J. M. A qualidade desde o projeto: novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços . 2ª. ed. São Paulo: Ed.Pioneira, 1994. 551 p. JURAN, J. M.; GRZYNA, Frank M. Controle da qualidade: ciclo dos produtos: do marketing à assistência técnica . Rio de Janeiro: MakronBooks, 1992. PALADINI, Edson P. Gestão da qualidade: teoria e prática . 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 339 p.
Professor (a) responsável: JOÃO BATISTA DA SILVA
Nome da Disciplina: ENDOMARTING (Optativa)
Carga Horária: 36h/a
Descrição: Conceitos e definições. A cultura interna da organização. Treinamento, motivação e manutenção. A cadeia empresa - funcionário - cliente. O sistema de comunicação e geração de qualidade.
Referências Básicas: BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing: como praticá-lo com sucesso . Ed. Prentice hall, 2004. BRUM, Analisa M. Endomarketing como Estratégia de Gestão . Porto Alegre: L&PM, 1998. BRUM, Analisa M. Um olhar sobre marketing interno . Porto Alegre: L&PM, 2000.
Referências complementares: CERQUEIRA, Wilson. Endomarketing: educação e cultura para a qualidade . Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. 163 p. GRÖNROOS, Christian. Marketing: gerenciamento e serviços. A competição por serviços na hora da verdade . Rio de Janeiro: Campus, 1993 LÍCIO, Flavio Gama. Por que as organizações devem gerenciar a sua reputação junto ao seu público interno? Artigo apresentado no Seminário em Administração , USP, São Paulo, 2004. MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. O endomarketing . Portal Endomarketing.com, 2004. Disponível em: http://www.endomarketing.com/artigo_endomarketing.htm SPILER, Eduardo Santiago et al. Gestão de Serviços e Marketing Interno . Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.
Professor (a) responsável: José Carlos Virtuoso
Nome da Disciplina: LIBRAS (Optativa)
Carga Horária: 36h/a
Descrição: Constituição do sujeito surdo. A relação da história da surdez com a língua de sinais. Noções básicas da língua de sinais brasileira: o espaço de sinalização, os elementos que constituem os sinais, noções sobre a estrutura da língua, a língua em uso em contextos triviais de comunicação.
Referências Básicas: BRASIL. Lei Nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, Nº 248, de 23 de dezembro. 1996 DAMÁZIO, Mirlene Ferreira Macedo; FERREIRA, Josimário de Paulo. Educação escolar de pessoas com surdez: atendimento educacional especializado em construção. Inclusão: revista de educação especial, Brasília, v. 5, n. 1, p.46-57,, jul. 2010. Políticas da diferença :para além dos estereótipos na prática educacional / 2006 - Artigos - Acervo 94571 FLEURI, Reinaldo Matias. Políticas da diferença: para além dos estereótipos na prática educacional. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 95, p.495-520, ago. 2006.
Referências complementares: ANDREIS, Silvia. Surdez e preconceito: a norma da fala e o mito da leitura da palavra falada. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, n. 42, p.575-565, dez. 2009. Disponível em : <

<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n42/v14n42a12.pdf> >. Acesso em : 12 abr.

BISOL, Cláudia. Estudantes surdos no ensino superior: reflexões sobre a inclusão. Cadernos de Pesquisa: revista de estudos e pesquisa em educação, São Paulo, v. 40, n. 139, p.147-172, abr.2010. Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v40n139/v40n139a08.pdf>>. Acesso em : 31 ago

FLEURI, Reinaldo Matias. Políticas da diferença: para além dos estereótipos na prática educacional. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 95, p.495-520, ago. 2006. Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n95/a09v2795.pdf>>. Acesso em : 14 jun.

GESUELI, Zilda Maria. Língua(gem) e identidade: a surdez em questão. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 94, p.277-292, abr. 2006. Disponível em : < <http://www.scielo.br/pdf/es/v27n94/a14v27n94.pdf>

SAMPAIO, Carmen Sanches. A presença de uma aluna surda em uma turma de ouvintes: possibilidade de (re)pensar a mesmidade e a diferença no cotidiano escolar. Inclusão: Revista de Educação Especial, Brasília, DF, v.2,n.3, p.20-25, dez. 2006.

Professor (a) responsável: SIMONE DAS GRAÇAS NOGUEIRA FELTRIN

Nome da Disciplina: FUNDAMENTOS DE INFORMÁTICA (Optativa)

Carga Horária: 36 h/a

Descrição: Utilização do computador por meio do Sistema Operacional do tipo windows e aplicativos de: Edição de texto, planilha eletrônica e de apresentação. Utilização da internet e redes internas.

Referências Básicas:

BIANCHI, Luiz; BIZZOTO, Carlos E. N. **Curso prático de informática básica: rápido e eficiente**. Acadêmica, 2000.

MEIRELES, Fernando de Souza. **Informática: novas aplicações com microcomputadores**. 2a ed. São Paulo: Pearson Education, 1994. Impressão: 2004.

MEYER, Marilyn; Baber, Roberta; Pfaffenberger, Bryan. **Nosso futuro e o computador**. 3ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

Referências complementares:

COMER, Douglas. **Interligação em rede com TCP/IP**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MONTEIRO, Mário A. **Introdução à organização de computadores**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: LTC Ed., 1996.

NORTON, Peter. **Introdução à informática**. São Paulo: Makron Books, 1997.

TRUDI, REISNER. **Aprenda em 24 horas microsoft: excel 2000**. Rio de Janeiro. Ed. Campus, 1999.

VELLOSO, Fernando de Castro. **Informática: conceitos básicos**. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1999.

Professor (a) responsável: JOÃO BATISTA DA SILVA

ANEXO 4

Estrutura Curricular (Disciplinas x Ementas x Referências Básicas e Complementares) – MATRIZ 04

Dados por Disciplina
Nome da disciplina: FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO
Período: 1º Fase
Carga horária: 72h/a
Descrição: A Profissão e o Conselho de Administração. A Administração Contemporânea. As escolas da Administração: clássica, transitória, humanista, comportamental, sistêmica, contingencial e neoclássica.
Bibliografia Básica: CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. Teoria geral da administração: pensando & fazendo . 3.ed Porto Alegre: AGE, 1998. 205 p. ISBN 858562745X CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração . 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Ed. Campus, c2004. 634 p. MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Introdução a administração . 7. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2008. 404 p. ISBN 9788522446773 (enc.)

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Dados por Disciplina
<p>Bibliografia Complementar: ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. Teoria geral da administração: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo: M. Books do Brasil, 2007. 246 p. ISBN 857680011X BURNS, Edward Mcnall. História da civilização ocidental. 28 ed. Porto Alegre: Ed. Globo, 1986. v. 1 LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003. 542 p. ISBN 8502037889 SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da administração. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 480 p. ISBN 9788576050902 (broch.) STONER, James Arthur Finch,; FREEMAN, R. Edward,. Administração. 5. ed Rio de Janeiro: LTC, c1994. 533 p. ISBN 8521611684</p>
Nome do Professor: Rafael Rodrigo Mueller
Nome da Disciplina: INTRODUÇÃO A RECURSOS HUMANOS
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
<p>Descrição: Evolução da Gestão de Recursos Humanos. Papel e subsistemas de RH. Áreas de atuação profissional e o mercado de trabalho. Mudança e inovação na gestão de pessoas. Temas especiais em recursos humanos: empregabilidade, empresabilidade, multifuncionalidade, terceirização, criatividade e inovação, motivação organizacional, terceirização dos serviços de ARH (outsourcing), coaching, mentoring, empowerment, tutor, QVT, dentre outros.</p>
<p>Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. . Gestão de pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.</p>
<p>Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto. Construção de talentos : coaching&mentoring. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2002. GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. MORAES, Rogério Pires; SILVEIRA, Adriano Dutra da; SARATT, Newton. Empresabilidade na gestão de serviços. Porto Alegre: Badejo, 2003. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências. 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005. TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas : uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.</p>
Professor (a) responsável: RICARDO PIERI
Nome da Disciplina: METODOLOGIA CIENTÍFICA E DA PESQUISA
Carga Horária: 36h/a
Período: 1º Fase
<p>Descrição: Organização na vida universitária; Conhecimento, ciência e pesquisa científica; Estrutura e apresentação de trabalhos acadêmicos de acordo com as Normas da ABNT.</p>
<p>Referências Básicas: CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. Metodologia científica. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007. 162 p. ISBN 8576050471 (broch.) KOCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa. 19 ed. Porto Alegre: Ed. Vozes, 2001. 180 p. MAGALHÃES, Gildo. Introdução à metodologia da pesquisa: caminhos da ciência e tecnologia. 1. ed São Paulo: Ática, 2005. 263 p. ISBN 8508097778 (broch.) MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 28 ed. Petrópolis, RJ: Vozes,</p>

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

2009. 108 p. (Coleção temas sociais) ISBN 9788532611451
Referências complementares: ALVES, Rubem. Filosofia da ciência : introdução ao jogo e suas regras. 12 ed. São Paulo: Brasiliense, [199-]. 209 p. ISBN 8511120106 BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Projeto de pesquisa : propostas metodológicas. 10. ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 2000. 102 p. ISBN 85-326-0018-2 DEMO, Pedro. Introdução à metodologia da ciência . 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987. 118 p. ISBN 8522415544 GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa . 4.ed São Paulo: Atlas, 2002. 175 p. ISBN 9788522431694 (broch.) MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica . 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p. ISBN 9788522457588 (broch.) OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica : projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p. ISBN 85-221-0070-5
Professor (a) responsável: MARISTELA GONÇALVES GIASI
Nome da Disciplina: COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL
Carga Horária: 72h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Interpretação de textos da esfera empresarial. Sumarização, paráfrase de textos, habilidades de análise e construção de argumentos (Eficazes x Falaciosos) e estratégias de comprovação no texto empresarial. Processos de produção de textos: a estrutura frasal, os parágrafos e a argumentação. Níveis de Fala (Formal x Informal) no discurso empresarial. Coerência e Coesão textuais. Aspectos gramaticais.
Referências Básicas: CUNHA, Celso e CINTRA, Lindley. 3.ed. Nova Gramática do Português Contemporâneo . Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001. FÁVERO, Leonor Lopes. Coesão e Coerência Textuais . 11.ed. São Paulo: Editora Ática, 2000. MACHADO, Anna Rachel. Planejar Gêneros Acadêmicos . São Paulo: Parábola Editorial 2007. MACHADO, Anna Rachel. Resenha . São Paulo: Parábola, 2004. MACHADO, Anna Rachel. Resumo . São Paulo: Parábola, 2006.
Referências complementares: FREIRE, Paulo. A Importância do ato de ler: em três artigos que se complementam . 49. ed. São Paulo: Cortez, 2008. FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários prática educativa , São Paulo: Paz e Terra, 2011. GRAMATICA, B. Técnicas básicas de redação . São Paulo: Scipione, 2001. HOUAISS, A. et al. Escrevendo pela nova ortografia: como usar as regras do novo acordo ortográfico da Língua Portuguesa . Rio de Janeiro: Publifolha, 2008. http://www.ead.unesc.net/sitepit/ KOCH, I.G.V. Argumentação e linguagem . 3. ed. São Paulo: Cortez, 1993. KOCH, I.G.V.; TRAVAGLIA, L. C. TRAVAGLIA, L. C. Texto e coerência . 7.ed. São Paulo: Cortez, 2000.
Professor (a) responsável: ANDRÉ CECINEL
Nome da Disciplina: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
Carga Horária: 72h/a
Período: 1º Fase
Descrição: Evolução histórica; estrutura e comportamento organizacional; comunicação; liderança e poder; processo decisório; motivação; processos grupais, qualidade de vida no trabalho, ética profissional.
Referências Básicas: KRUMM, D. Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional . Rio de Janeiro: LTC, 2005. MUCHINSKY, P. M. Psicologia organizacional . São Paulo: Thomson, 2004. TACHIZAWA, Takeshy. Gestão com pessoas; uma abordagem aplicada as estratégias de negócios . 3. ed. RJ.

Editora FGV. 2004
Referências complementares: AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações . São Paulo: Excellus, 1997. CHIAVENATO, Idalberto,. Administração : teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004. LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; FLEURY, Maria Tereza Leme (Et al.) ((Org.)). As pessoas na organização . 13. ed São Paulo: Gente, 2002. MINICUCCI, Agostinho. Psicologia aplicada a administração . 3 ed. São Paulo: Atlas, 1983. 293 p. SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações . São Paulo: Saraiva, 2003.
Professor (a) responsável: GIOVANA ILKA JACINTO SALVARO
Nome da Disciplina: DIREITO EMPRESARIAL E PÚBLICO
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Instituições de Direito público e privado; Introdução ao Estado do Direito; Direito Constitucional; Direito Civil; Direito Empresarial; Direito Tributário; Direito do Trabalho; Direito Consumidor e Direito Administrativo.
Referências Básicas: COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito civil . 3. ed.; 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010-2011. MACHADO, Hugo de Brito. Curso de direito tributário . 27.ed. rev., atual. E mpl São Paulo: Malheiros, 2006. MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho . 24. ed. atual. até 12-12-2007 São Paulo: Atlas, 2008.
Referências complementares: ÁVILA, Alexandre Rossato da Silva. Curso de direito tributário . 3. ed. rev. e ampl Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007. BENJAMIN, Antonio Herman; MARQUES, Cláudia Lima; BESSA, Leonardo Roscoe. Manual de direito do consumidor . 2. ed. rev., atual. e ampl São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. BRASIL. ; ABREU FILHO, Nylson Paim de. [Leis, etc.]. Constituição federal; Código tributário; Código comercial . 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. CAMPOS, Nelson Renato Palaia Ribeiro de. Noções essenciais de direito . 3. ed São Paulo: Saraiva, 2006. HENTZ, Luiz Antonio Soares. Direito de empresa no código civil de 2002: teoria geral do direito comercial de acordo com a Lei n. 10406, de 10.1.2002 . 2.ed São Paulo: J. de Oliveira, 2003.
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE PESSOAS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Mercado de trabalho e mercado de recursos humanos. Recrutamento: conceitos, técnicas e avaliação dos resultados do recrutamento. Seleção: conceitos, bases e técnicas para a seleção de pessoas. A seleção como processo. Seleção por competência. Avaliação dos resultados da seleção de pessoas. O papel e importância estratégica do recrutamento e seleção no contexto organizacional. Socialização de pessoas na organização: conceitos, métodos e vantagens.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. LEME, Rogerio. Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental: guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007. PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal . 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.
Referências complementares:

ALMEIDA, Walnice. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática . São Paulo: Atlas, 2004.
CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações . 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
LODI, João Bosco. Recrutamento de pessoal . 2. ed. SP. Pioneira. 1976
RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências . 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Educator, 2005.
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM
Nome da Disciplina: TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Desenvolvimento de pessoas nas organizações a partir das Relações Interpessoais (programas, etapas e métodos). Treinamento: conceito, tipos e processos, levantamento de necessidades, programação, implementação e avaliação. Temas contemporâneos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas. Socialização de pessoas na organização: conceitos, métodos e vantagens.
Referências Básicas: BOOG, Maria Cristina Faber; CASTRO, Alfredo Pires. Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo, Gente, 2002. GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 3. Ed. São Paulo, Atlas, 2007
Referências complementares: BOOG, Gustavo G. (Org.). Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações: manual oficial da ABTD . São Paulo : MakronBooks, 2001. BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas . Porto Alegre: Artmed, 2006. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas . Rio de Janeiro , Campus, 2004 GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão de talentos . São Paulo, Makron Books, 2002. RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação e performance com foco em competências . Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.
Professor (a) responsável: MIGUELANGELO GIANEZINI
Nome da Disciplina: GESTÃO DE ROTINAS DE PESSOAS
Carga Horária: 72h/a
Período: 2º Fase
Descrição: Desenvolvimento de pessoas nas organizações a partir das Relações Interpessoais (programas, etapas e métodos). Treinamento: conceito, tipos e processos, levantamento de necessidades, programação, implementação e avaliação. Temas contemporâneos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas. Socialização de pessoas na organização: conceitos, métodos e vantagens.
Referências Básicas: BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. Departamento pessoal modelo . 4. ed. rev. e atual São Paulo: IOB, 2007. OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de prática trabalhista . 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011. SAAD, Eduardo Gabriel & SAAD, José Eduardo Duarte & CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. Consolidação das leis do trabalho: comentada . 41. ed. São Paulo: LTR, 2008.
Referências complementares: GONÇALVES, Gilson. Rotinas trabalhistas de A a Z . 1. ed. Curitiba, PR: Juruá, 2005. MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico . 11. ed. São Paulo: Futura, 2005. OLIVEIRA, Aristeu de. Prática trabalhista e previdenciária: enfoque constitucional . 10 ed. São Paulo: Atlas, 2001. PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Marcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. CLT Saraiva e

Constituição Federal. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. SEGURANÇA e medicina do trabalho . 65. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
Professor (a) responsável: LUCILAINE FELTRIN CITADIN
Nome da Disciplina: SOCIOLOGIA
Carga Horária: 36h/a
Período: 2ª Fase
Descrição: Sociologia: Contexto Histórico do Surgimento da Sociologia. A sociologia como ciência: Os clássicos da sociologia. As instituições e as organizações da sociedade. Questões Sociológicas na modernidade e os novos paradigmas.
Referências Básicas: COSTA, Cristina. Sociologia: Introdução à Ciência da Sociedade . 4ª edição. São Paulo: Moderna. 2010. GIDDENS, Anthony. Sociologia . 6ª edição. Porto Alegre: Penso, 2012. LAKATOS, Eva Maria. Sociologia geral . 7. ed., São Paulo: Editora Atlas, 1999.
Referências complementares: LAMA, Dalai. Uma Ética para o novo milênio . Ed. Sextante, 2000. MEKSENAS, Paulo. Aprendendo sociologia: a paixão de conhecer a vida . 8. ed., São Paulo: Loyola, 2001. OLIVEIRA, Pêrsio Santos. Introdução à sociologia . São Paulo: Ática, 2001 QUINTANEIRO, Tânia, BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira, OLIVEIRA, Márcia Gardênia de Oliveira. Um toque de clássicos: Durkheim, Marx e Weber . Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002. VILA NOVA, Sebastião. Introdução à sociologia . 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
Professor (a) responsável: VIVIANE KRAIESKI ASSUNÇÃO
Nome da Disciplina: LEGISLAÇÃO E RELAÇÕES TRABALHISTAS
Carga Horária: 36h/a
Período: 2ª Fase
Descrição: Direito Coletivo do Trabalho. Liberdade Sindical. Organização Sindical. Representação dos Trabalhadores nas Empresas. Conflitos Coletivos de Trabalho. Negociações, Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Greve. Relação entre Organização e Funcionários. Introdução ao Direito Previdenciário: fundamentos, modelos, conceitos e princípios. A seguridade Social no Brasil: Organização, contribuintes e segurados. Custeio da Seguridade Social: Financiamento e contribuições. Prestações da Previdência Social: Concessão, cálculo, benefícios e serviços; A Previdência Privada: Histórico, evolução, custeio e benefícios.
Referências Básicas: MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT . 12. ed São Paulo: Atlas, 2008 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho , São Paulo : Editora Atlas, 2008. SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. Consolidação das leis do trabalho: comentada . 40. ed. atual., rev. e ampl São Paulo: LTR, 2007.
Referências complementares: ARAGÃO, Luis Fernando Basio. Noções essenciais de direito coletivo do trabalho . São Paulo : Editora LTR, 2000. BARROS. Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho . São Paulo : LTR, 3ªEd., 2011. BORBA, Joselita Nepomuceno. Direito coletivo do trabalho e mediação: teoria e prática . São Paulo: Editora LTR, 2002. CLT ; Legislação previdenciária . 7. ed. atual. até janeiro de 2008 Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. DOMINGUES, Marcos Abílio. Introdução ao direito coletivo do trabalho . São Paulo: Editora LTR, 2000. 102 p.
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: GESTÃO ESTRATÉGICA
Carga Horária: 72h/a
Período: 2ª Fase

Descrição: Conceitos de Estratégias Empresarial, Componentes, Condicionantes, Níveis de influência e Níveis de abrangência da Estratégia Empresarial, Análise Competitiva, Técnicas de Análise de Posição Competitiva.
Referências Básicas: ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Manual de Planejamento Estratégico: Desenvolvimento de um plano estratégico com a utilização de planilhas Excel . 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003. 156 p. ISBN 9788522436149 (broch.) OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas . 24. ed São Paulo: Atlas, 2007. 331p. ISBN 9788522449262 (broch.) SERRA, Fernando A. Ribeiro, TORRES, Maria Cândida S., TORRES, Alexandre Pavan, Administração Estratégica: conceitos, roteiro prático e casos . 1ª ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso Editores, 2004. 178p. ISBN 8587148672
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto, SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico: Fundamentos e aplicações . Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2003. 415p. ISBN 8535212353 COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica . São Paulo: Saraiva, 2003. 292 p. ISBN 8502035568 FERNANDES, Bruno Henrique Rocha, BERTON, Luiz Hamilton. Administração Estratégica . São Paulo: Editora Saraiva, 2005. 264p. FISCHMANN, Adalberto Américo, ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. Planejamento Estratégico na Prática . 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 1991-1995. 164p. ISBN 85-224-0745-2. PORTER, Michael E. Vantagem Competitiva - Criando e sustentando um desempenho superior . Rio de Janeiro: Editora Campus, 1994.512p.
Professor (a) responsável: VOLMAR MADEIRA
Nome da Disciplina: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO
Carga Horária: 36h/a
Período: 3º Fase
Descrição: Saúde e segurança no trabalho; riscos ambientais; higiene no trabalho; planejamento na higiene e segurança na empresa; equipamento de proteção; legislação; prevenção contra incêndios; primeiros socorros; causas e custos dos acidentes; metodologia para análise dos acidentes; normas de gestão em saúde. Qualidade de vida no trabalho. Acessibilidade. Ergonomia. Métodos de prevenção individual e coletiva.
Referências Básicas: BRASIL. Ministério do Trabalho. Segurança e medicina do trabalho. Normas regulamentadoras . 48.ed. São Paulo: Atlas, 2001. CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações . 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. 529 p. COHEN, A. R.; FINK, S.L. Comportamento organizacional. Conceitos e estudos de casos . Trad. Maria José Cyhlar Monteiro. Rio de Janeiro: Campus, 2003. ROEDER, M. A. Atividade física, saúde mental e qualidade de vida . Rio de Janeiro: Shape, 2003. VERGARA, S. C. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007. WAGNER III, J.A.; HOLLENBECK, J.R. Comportamento organizacional. Criando vantagem competitiva . Trad. Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2006.
Professor (a) responsável: SERGIO BRUCHCHEN

Nome da Disciplina: O NOVO GESTOR
Carga Horária: 36h/a
Período: 3º Fase

<p>Descrição: Perfil do Gestor. Desafios das empresas e do gestor. Aplicação dos modelos de gestão. Gestão da mudança e da inovação. Administração, formação e desenvolvimento de equipes. Liderança, poder e autoridade. Empoderamento/Empowerment. Motivação para o desempenho. Comunicação e feedback organizacional entre o gestor, organização e o mercado. Negociação e administração de conflitos. Tomada de decisão administrativa. Gestão da Carreira. Empresabilidade e Empregabilidade. Responsabilidade social e ética.</p>
<p>Referências Básicas: BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott. Administração: novo cenário competitivo. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006. 680p. CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: Como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ª ed. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2004. 271 p. ROBBINS, Stephen Paul. Administração: Mudanças e perspectivas. São Paulo: Editora Saraiva, 2003. 524 p.</p>
<p>Referências complementares: ANGELONI, Maria Terezinha. Organizações do Conhecimento: Infra-estrutura, Pessoas e Tecnologias. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. 215p. CARVALHO, Pedro Carlos de. Empregabilidade. Campinas, SP: Editora Alínea, 2002. 108p. GONÇALVES, Ana Maria; PERPÉTUO, Susan Chiode. Dinâmica de grupos na formação de lideranças. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora DP&A, 2005. 152 p. GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. Modelo de competências e gestão dos talentos. São Paulo: Editora Pearson/Makron Books, 2006. 161p. ROBBINS, Stephen Paul. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 7ª ed. São Paulo: Editora Pearson Prentice Hall, 2004. 306p.</p>
<p>Professor (a) responsável: LUCILAINE FELTRIN CIDATIN</p>
<p>Nome da Disciplina: GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL</p>
<p>Carga Horária: 72h/a</p>
<p>Período: 3ª Fase</p>
<p>Descrição: Definição, importância e tipos de clima organizacional. Avaliação do clima organizacional. Diagnósticos e gerenciamento do clima organizacional.</p>
<p>Referências Básicas: CAVALCANTI, Marly. Diagnóstico organizacional: uma metodologia para pequenas e médias empresas. São Paulo, Loyola, 1981. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.</p>
<p>Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto,. Administração : teoria, processo e prática. 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. MARRAS, Jean. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2000 PINA, Vitor Manuel D. Manual para diagnóstico de administração de empresas. São Paulo. Atlas. 2000. ULRICH, Dave. Os campeões de Recursos Humanos. São Paulo: Futura, 1998</p>
<p>Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM</p>
<p>Nome da Disciplina: REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS</p>
<p>Carga Horária: 72h/a</p>
<p>Período: 3ª Fase</p>
<p>Descrição: Remuneração: conceito, sistema de remuneração, administração de salário, descrição, avaliação e classificação de cargos, pesquisa salarial, política salarial. Incentivos: recompensas e punições, novos métodos de remuneração. Remuneração variável. Benefícios: conceito, objetivos e tipos de benefícios. Programas de incentivo governamental.</p>
<p>Referências Básicas:</p>

<p>CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p. ISBN 8522438730</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. 307 p. ISBN 8522429529</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios. São Paulo: Thomson, 2002. 312p. ISBN 8522102864 (broch.)</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 457 p. ISBN 853520427X (broch.)</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 11. ed São Paulo: Futura, 2005. 332 p. ISBN 8574130265</p> <p>MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2000. 534 p. ISBN 8522423121</p> <p>PASCHOAL, L. Administração de cargos e salários. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.</p> <p>RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002. 84 p. (Recursos Humanos ; 4) ISBN 8573033738</p>
Professor (a) responsável: NELSON SAVI
Nome da Disciplina: CAPACITAÇÃO EM COACHING
Carga Horária: 72h/a
Período: 3º Fase
<p>Descrição: Conceitos, interfaces com gestão; Dinâmica das relações interpessoais: comunicação intra e interpessoal, auto e hetero empatia, escuta ativa; Modelos Mentais; Valores e Crenças; Rapport em vários níveis; Técnicas para receber e dar feedback; Maestria pessoal, liderança em coach e competência em diversos contextos; Perguntas estratégicas do Coaching e os diferentes tipos de clientes.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>ARAUJO, Ane. Coach: Um parceiro para o seu sucesso, São Paulo, Ed. Gente, 1999.</p> <p>COVEY, Stephen. Os Sete Hábitos das Pessoas Muito Eficazes. São Paulo, Ed. Best Seller, 1987. 9.4</p> <p>MINOR, Marianne. Coaching para o desenvolvimento: habilidades para gerentes e líderes equipes. Rio de Janeiro. Qualitymark. 2006.</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>BRADBERRY, Travis; GREAVES, Jean. Desenvolva a sua Inteligência Emocional. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.</p> <p>CARUSO, David R.; SALOVEY, Peter. Liderança com Inteligência Emocional Liderando e Administrando com Competência e Eficácia. São Paulo: M.Books do Brasil, 2007</p> <p>COOPER, Robert; SAWAF, Ayman. Inteligência Emocional na Empresa. 14ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.</p> <p>DAVIS, Mark. Teste sua Inteligência Emocional: avalie sua habilidade de lidar com as emoções. Fernando Martins Esteves. São Paulo: ARX, 2006.</p> <p>GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional a Teoria Revolucionária que Define o que é ser Inteligente. 10ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.</p>
Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM
Nome da Disciplina: ESTATÍSTICA APLICADA À GESTÃO
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
<p>Descrição: Estatística descritiva. Modelos e distribuição de probabilidade. Testes de hipóteses. Técnicas e comparação de amostragem. Medidas de dispersão. Correlação e regressão. Inferência estatística. Análise e exploratória de dados.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>BRUNI, Adriano Leal. Estatística aplicada à gestão empresarial. São Paulo: Atlas, 2007.</p>

<p>LARSON, Ron; FARBER, Elizabeth. Estatística aplicada. 4. ed São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.</p> <p>TIBONI, Conceição Gentil Rebelo. Estatística básica: para os cursos de administração, ciências contábeis, tecnológicos e de gestão. São Paulo: Atlas, 2010.</p> <p>Referências complementares:</p> <p>ELIAN, Sílvia Nagib; FARHAT, Cecília Aparecida Vaiano. Estatística básica. São Paulo: LTC, c2006. 239p. ISBN 8598257435 (broch.)</p> <p>MILONE, Giuseppe. Estatística: geral e aplicada. São Paulo: Thomson, 2004. 483 p. ISBN 8522103399 (broch.)</p> <p>NEUFELD, John L. Estatística: aplicada à administração usando excel. São Paulo Prentice Hall, 2003. 434 p.</p> <p>SIEGEL, Murray R.; STEPHENS, Larry J. Estatística. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 597 p. (Coleção Schaum) ISBN 9788577804610 (brouch.)</p> <p>STEVENSON, William J. Estatística aplicada á administração. São Paulo: Harbra, c2001. 495 p. ISBN 8529400925 (broch.)</p>
Professor (a) responsável: SERGIO BUCHCHEN
Nome da Disciplina: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
<p>Descrição: Avaliação de desempenho humano como um projeto integrado às práticas de administração de recursos humanos. Os métodos tradicionais e os novos modelos de Avaliação de Desempenho. Normas e procedimentos para a implantação do processo da Avaliação de Desempenho. Vantagens de Avaliação de Desempenho para o funcionário e para a organização. Responsabilidade no processo da Avaliação de Desempenho. Importância do feedback dentro do processo. Fatores que podem comprometer a Avaliação de Desempenho.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>BOUDREAU, John W. MILKOVICH, George T. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>BOOG, Gustavo G. (Org.). Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações: manual oficial da ABTD. São Paulo : Makron Books, 2001.</p> <p>BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro , Campus, 2004</p> <p>GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo, Makron Books, 2002.</p> <p>RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação e performance com foco em competências. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.</p>
Professor (a) responsável: Miguelangelo Gianezini
Nome da Disciplina: CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 4º Fase
<p>Descrição: A oportunidade de atuação profissional como consultor empresarial; Tipos de consultoria existentes; Consultoria externa e a Consultoria interna. Papel e a Postura do Consultor; Consultoria Organizacional; Habilidade de consultoria; Construção e relação consultor-cliente; Perfil de competência e consultoria; Modelos de diagnostico; Instrumentos e ferramentas de consultoria; Sistema de Informação em RH para o planejamento, tomada de decisão e gestão de RH: definição dos itens e atividades de controle-administrativos e de custos; importância e relevância das informações, obtenção (fontes e coleta), registro e armazenagem de dados. Construção de instrumentos de controle e apresentação de dados; análise e interpretação de dados; sistematização das informações gerenciais. Relatórios: resultados, sugestões, planos</p>

de ação e apresentação.
Referências Básicas: CROCCO, Luciano; GUTTMANN, Erik. Consultoria empresarial . São Paulo: Saraiva, 2005. 134 p. ISBN 8502051350 ORLICKAS, Elizenda. Consultoria interna de recursos humanos: pesquisa e benchmarking em empresas de ponta . São Paulo: Futura, 2002. 149 p. ISBN <u>8574130842</u> ROSINI, Alessandro Marco; PALMISANO, Angelo. Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento . São Paulo: Pioneira Thomson, 2003. 219 p. ISBN <u>8522103127</u>
Referências complementares: ARAÚJO, Luís César G. de. Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional . São Paulo: Atlas, 2006-2007. ISBN 9788522446636 BASTOS, Maria Ignez P. L. O direito e o avesso da consultoria . São Paulo: Makron Books, 1999. 140 p. ISBN8534610797 BLOCK, Peter. Consultoria o desafio da liberdade: um guia para colocar em prática todo seu conhecimento . 2.ed São Paulo: Makron Books, 2001. 278 p. ISBN <u>8534611491</u> OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas . 7.ed. São Paulo: Atlas, 2007. 209 p. ISBN 9788522447565 SHETH, Jagdish N.; SOBEL, Andrew Carl. Clientes para toda a vida: como grandes profissionais desenvolvem sólidos relacionamentos . Porto Alegre: Bookman, 2001. 169 p. ISBN <u>8573078774</u>
Professor (a) responsável: MIGUELANGELO GIANEZINI
Nome da Disciplina: ENDOMARKETING
Carga Horária: 72h/a
Período: 4ª Fase
Descrição: Conceitos Introdutórios e noções básicas de marketing. Endomarketing: Conceitos e definições. A cultura interna da organização. Treinamento, motivação e manutenção. A cadeia empresa - funcionário - cliente. O sistema de comunicação e geração de qualidade.
Referências Básicas: KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. Princípios de marketing . 9. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 2003. BEKIN, Saul Faingaus. Endomarketing: como praticá-lo com sucesso . Ed. Prentice hall, 2004. BRUM, Analisa M. Endomarketing como Estratégia de Gestão . Porto Alegre: L&PM, 1998. Kotler
Referências complementares: BRUM, Analisa M. Um olhar sobre marketing interno . Porto Alegre: L&PM, 2000. CERQUEIRA, Wilson. Endomarketing: educação e cultura para a qualidade . Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. 163 p. GRÖNROOS, Christian. Marketing: gerenciamento e serviços. A competição por serviços na hora da verdade . Rio de Janeiro: Campus, 1993 LÍCIO, Flavio Gama. Por que as organizações devem gerenciar a sua reputação junto ao seu público interno? Artigo apresentado no Seminário em Administração, USP, São Paulo, 2004. MEIRA, Paulo; OLIVEIRA, Renato. O endomarketing . Portal Endomarketing.com, 2004. Disponível em: http://www.endomarketing.com/artigo_endomarketing.htm SPILER, Eduardo Santiago et al. Gestão de Serviços e Marketing Interno . Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.
Professor (a) responsável: JOSÉ CARLOS VIRTUOSO
Nome da Disciplina: PLANO DE RECURSOS HUMANOS I
Carga Horária: 72h/a
Período: 4ª Fase
Descrição: A importância do Diagnóstico para o planejamento. Diagnóstico como base para o plano de RH. Visão sistêmica do RH. Diagnóstico em RH: conceitos, estrutura, conteúdos e etapas de elaboração;

planejamento e execução; técnicas de levantamento de dados: entrevistas, reuniões, observações, seminários, análise documental, estatísticas. Elaboração do relatório final.
Referências Básicas: CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas . 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004. LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional . Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas . 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.
Referências complementares: CHIAVENATO, Idalberto,. Administração: teoria, processo e prática . 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências . 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005. RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução . 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002. TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas : uma abordagem aplicada às estratégias de negócios . 3. ed Rio de Janeiro: FGV, 2004. WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva . 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.
Professor (a) responsável: RICARDO PIERI
Nome da Disciplina: INTRODUÇÃO A ECONOMIA
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
Descrição: Introdução ao pensamento Econômico. Noções de microeconomia. Teoria do consumidor. Teoria da produção. Teoria da firma. Mercado e formação de preços. Noções de Macroeconomia; política fiscal, política monetária, política cambial e rendas, combinações de políticas. Economia catarinense e regional.
Referências Básicas: HUNT, E. K. História do pensamento econômico uma perspectiva crítica . 7.ed Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1989 MANKIW, N. Gregory; MONTEIRO, Maria José Cyhlar. Introdução à economia: princípios de micro e macroeconomia . Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2001. 831 p. ROSSETTI, José Paschoal. Introdução à economia . 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 922 p.
Referências complementares: FERGUSON, C. E; BARBASSA, Almir Guilherme; BRANDÃO, Antonio Pessoa. Microeconomia . 20.ed Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999. 610 p. MANKIW, N. Gregory. Macroeconomia . 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998. 398 p. OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. Economia para administradores . São Paulo: Saraiva, 2006. 432 p. SIMONSEN, Mário Henrique. Teoria microeconômica . 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1988. v .1 VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de & GARCIA, Manuel E. Fundamentos de Economia . 2a ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
Professor (a) responsável: DIMAS DE OLIVEIRA ESTEVAM
Nome da Disciplina: CULTURA, COMPORTAMENTO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
Descrição: Comportamento organizacional: definição. Conceituação, características e dimensões. Micro dimensão: as pessoas na organização. Macro dimensão: a dinâmica organizacional. O conceito de cultura sob as perspectivas antropológicas e organizacionais. A cultura de uma organização: aspectos metodológicos. Resoluções de poder e relações de trabalho. Estratégias de mudanças e cultura organizacional Fundamentos teóricos sobre o trabalho. Mudança Organizacional: conceitos bases, abordagens do desenvolvimento, agentes e práticas gerenciais.
Referências Básicas: BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott. Administração: novo cenário competitivo . 2ª ed. São Paulo: Editora

<p>Atlas, 2006. 680p.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: Como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ª ed. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2004. 271 p.</p> <p>TACHIZAWA, Takeshy. Gestão com pessoas; uma abordagem aplicada as estratégias de negócios. 3. ed. RJ. Editora FGV. 2004</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>AGUIAR, M. A. F. Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo: Excellus, 1997.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto,. Administração : teoria, processo e prática. 3. ed São Paulo: Makron Books, 2004.</p> <p>LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; FLEURY, Maria Tereza Leme (Et al.) ((Org.)). As pessoas na organização. 13. ed São Paulo: Gente, 2002.</p> <p>MINICUCCI, Agostinho. Psicologia aplicada a administração. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1983. 293 p.</p> <p>SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2003.</p>
Professor (a) responsável: Rafael Rodrigo Muller
Nome da Disciplina: SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
<p>Descrição: Introdução ao Direito Previdenciário: fundamentos, modelos, conceitos e princípios. A seguridade Social no Brasil: Organização, contribuintes e segurados. Custeio da Seguridade Social: Financiamento e contribuições. Prestações da Previdência Social: Concessão, cálculo, benefícios e serviços; A Previdência Privada: Histórico, evolução, custeio e benefícios.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>ALENCAR, Hermes Arrais. Benefícios previdenciários. 4. ed., rev. atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2009. 653 p. ISBN9788574562544</p> <p>CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de direito previdenciário. 7.ed. rev. conforme as emendas constitucionais São Paulo: LTR, 2006.341.67 G598m</p> <p>GOES, Hugo Medeiros de. Manual de direito previdenciário: teoria e questões. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008. 462p.ISBN 9788578420031 (broch.). 2008.</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>ABREU FILHO, Nylson Paim de. Constituição Federal; CLT ; Legislação previdenciária. 7. ed. atual. até janeiro de 2008 Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.</p> <p>ALENCAR, Hermes Arrais. Benefícios previdenciários. 4. ed., rev. atual. São Paulo: Universitária de Direito, 2009. 653 p. ISBN9788574562544 (enc.)</p> <p>MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de direito previdenciário. 3.ed São Paulo: Editora LTR, 2005. T.1 ISBN 8536106867</p> <p>341.67 048d OLIVEIRA, Lamartino França de. Direito previdenciário. 2. ed. rev. e atual São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.</p> <p>RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. Aposentadoria especial: regime geral da previdência social. 3. ed. rev. e atual Curitiba, PR: Juruá, 2009. 623 p. ISBN 9788536219660 (enc.)</p>
Professor (a) responsável: EVALDO LOURENÇO DE LIMA
Nome da Disciplina: EMPREENDEDORISMO
Carga Horária: 72h/a
Período: 5º Fase
<p>Descrição: Histórico e conceito do empreendedorismo; Perfil e características do empreendedor; Fatores de sucesso e insucesso dos empreendimentos; Identificação de oportunidades e ameaças; Empreendedorismo corporativo; Inovação, Desafios e tendências do empreendedorismo. Formalização de um novo negocio. Noções e estrutura de Plano de Negócios.</p>
Referências Básicas:

<p>DOLABELA, Fernando. Oficina do empreendedor. São Paulo, ed. Cultura, 1999</p> <p>HISRICH, R.D., PETERS, M.P. Empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2005.</p> <p>DORNELAS, Jose C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro, Campus, 2001</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>BERNARDI, Luiz A. Manual de Empreendedorismo e Gestão - Fundamentos, Estratégias e Dinâmicas. Rio de Janeiro: Atlas, 2003.</p> <p>BILEY, S e MUZYKA, D. F. Dominando os Desafios do Empreendedor. São Paulo: Makron Books, 2001.</p> <p>BOM ANGELO, Eduardo. Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença. Rio de Janeiro: Campus, 2003.</p> <p>BOYETT, J. e BOYETT, J. O Guia dos Gurus II. Rio de Janeiro: Campus, 2001.</p> <p>DRUCKER, P.F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo: Thomson, 2001.</p>
<p>Professor (a) responsável: MELISSA WATANABE</p>
<p>Nome da Disciplina: PLANO DE RECURSOS II</p>
<p>Carga Horária: 72h/a</p>
<p>Período: 5º Fase</p>
<p>Descrição: Visão sistêmica da empresa e o RH. Importância do Plano de RH para o planejamento estratégico organizacional. Plano de Recursos Humanos: Conceitos, estrutura, conteúdos, etapas de elaboração, planejamento, execução (Plano de Ação) e custo de implantação. Metodologia do PDCA (planejamento, execução, controle e ação). Indicadores de gestão de RH. Relatório final.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Campus, 2004.</p> <p>LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.</p> <p>VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto, Administração: teoria, processo e prática. 3. ed São Paulo: MakronBooks, 2004.</p> <p>RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competências. 5. ed. rev. e ampl São Paulo: Educator, 2005.</p> <p>RESENDE, Enio J. Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 2002.</p> <p>TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas : uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3. ed Rio de Janeiro: FGV,2004.</p> <p>WOOD JÚNIOR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva. 3. ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004.</p>
<p>Professor (a) responsável: VERA LÚCIA LEAL CRISPIM</p>
<p>Disciplinas Optativas x Ementas x Referências Básicas e Complementares</p>
<p>Nome da Disciplina: GESTÃO DA QUALIDADE (Optativa)</p>
<p>Carga Horária: 72h/a</p>
<p>Período: 3ª. fase</p>
<p>Descrição: Sistemas da qualidade (qualidade no atendimento, indicadores da qualidade, medição de satisfação de clientes). Os princípios da qualidade total. O planejamento avançado da qualidade. As sete ferramentas da qualidade. Técnicas para resolução de problemas. Certificação da qualidade nas empresas. Ciclo PDCA, Controle estatístico do processo, Metodologia de análise e solução de problemas, Padronização, Método 5'S.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>BROCKA, Bruce. Gerenciamento da qualidade (implantando TQM, passo a passo, através dos processo e ferramentas recomendadas por Juran, Deming, Crosby e outros mestres. São Paulo: Makron Books, 1995.427 p.</p> <p>CAMPOS, Vicente Falconi. TQC: controle da qualidade total (no estilo japonês). 4ª. ed. Belo Horizonte: Instituto de Filosofia e Teologia deGoias. 2004. 256 p.</p>

JURAN, J. M. Juran na liderança pela qualidade . 3ª. ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1995. 386 p.
Referências complementares: CAMPOS, Vicente Falconi. Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia . 8ª. ed. Nova Lima, MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2004. 266 p. CAMPOS, Vicente Falconi. Qualidade Total: padronização de empresas . 4ª. ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1992. JURAN, J. M. A qualidade desde o projeto: novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços . 2ª. ed. São Paulo: Ed.Pioneira, 1994. 551 p. JURAN, J. M.; GRUNA, Frank M. Controle da qualidade: ciclo dos produtos: do marketing à assistência técnica . Rio de Janeiro: MakronBooks, 1992. PALADINI, Edson P. Gestão da qualidade: teoria e prática . 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 339 p.
Professor (a) responsável: JOÃO BATISTA DA SILVA
Nome da Disciplina: CUSTO GERENCIAL (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
Descrição: Histórico e Conceitos de Custos: Classificação dos custos; Filosofia de custeios; Critérios de rateio; Formação do preço de vendas; Indicadores de desempenho; Custos para a tomada de decisão.
Referências Básicas: BEULKE, Rolando; BERTÓ, Dálvio J. Gestão de custos . São Paulo: Saraiva, 2006. 390 p. ISBN 8502051245 BORNIA, Antonio Cezar. Análise gerencial de custos: aplicação em empresas modernas . Porto Alegre: Bookman, 2002. 203 p. ISBN 8573079398 WERNKE, Rodney. Gestão de custos: uma abordagem prática . 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 175 p. ISBN 8522436614
Referências complementares: MOWEN, Maryanne M. Gestão de custos: contabilidade e controle . São Paulo: Pioneira, 2001. 783 p. ISBN 8522102465 MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos . 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 370 p. ISBN 8522433607 PEREZ JUNIOR, José Hernandez; OLIVEIRA, Luís Martins de; COSTA, Rogério Guedes. Gestão estratégica de custos . 4.ed São Paulo: Atlas, 2005. 364 p. ISBN 8522439338 ERTI, Anélio. Custos: uma tragédia de gestão . São Paulo: Ícone, 2002. 264 p. ISBN 8527406772 SCHIER, Carlos Ubiratan da Costa. Gestão prática de custos . Curitiba, PR: Juruá, 2004. 126 p. ISBN 8536207892
Professor (a) responsável: LEOPOLDO PEDRO GUIMARÃES FILHO
Nome da Disciplina: GESTÃO CONTÁBIL (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
Descrição: Princípios contábeis. A receita. A despesa. O lucro. Regimes contábeis e apuração de resultados. Estruturação da demonstração contábil. Análise do equilíbrio patrimonial. Análise da demonstração contábil: Indicadores financeiros, indicadores econômicos, rentabilidade operacionais.
Referências Básicas: BRAGA, Hugo Rocha. Demonstrações contábeis: estrutura, análise e interpretação . São Paulo: Atlas, 2006. 221 p. IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. Contabilidade Comercial . SP: Atlas, 2002. MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos . SP: Atlas, 2003.
Referências complementares: ASSAF NETO, Alexandre. Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico- financeiro: comércio e serviços, indústrias, bancos comerciais e múltiplos . 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006. 371 p. IUDÍCIBUS, Sergio, MARION, José Carlos. Contabilidade Introdutória . SP: Atlas, 2006.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de Custos . SP: Atlas, 2003.
OLIVEIRA, Álvaro Guimarães. Contabilidade Financeira . SP: Saraiva, 2002 REIS, Arnaldo. Demonstrações Contábeis. SP: Saraiva, 2003.
Professor (a) responsável: CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI
Nome da Disciplina: LIBRAS (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Descrição: Constituição do sujeito surdo. A relação da história da surdez com a língua de sinais. Noções básicas da língua de sinais brasileira: o espaço de sinalização, os elementos que constituem os sinais, noções sobre a estrutura da língua, a língua em uso em contextos triviais de comunicação.
Referências Básicas: BRASIL. Lei Nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, Nº 248, de 23 de dezembro. 1996 DAMÁZIO, Mirlene Ferreira Macedo; FERREIRA, Josimário de Paulo. Educação escolar de pessoas com surdez: atendimento educacional especializado em construção. Inclusão: revista de educação especial, Brasília, v. 5, n. 1, p.46-57,, jul. 2010. Políticas da diferença :para além dos estereótipos na prática educacional / 2006 - Artigos - Acervo 94571 FLEURI, Reinaldo Matias. Políticas da diferença: para além dos estereótipos na prática educacional. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 95, p.495-520, ago. 2006.
Referências complementares: ANDREIS, Sílvia. Surdez e preconceito: a norma da fala e o mito da leitura da palavra falada. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, n. 42, p.575-565, dez. 2009. Disponível em : < http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n42/v14n42a12.pdf >. Acesso em : 12 abr. BISOL, Cláudia. Estudantes surdos no ensino superior: reflexões sobre a inclusão. Cadernos de Pesquisa: revista de estudos e pesquisa em educação, São Paulo, v. 40, n. 139, p.147-172, abr.2010. Disponível em : < http://www.scielo.br/pdf/cp/v40n139/v40n139a08.pdf >. Acesso em : 31 ago FLEURI, Reinaldo Matias. Políticas da diferença: para além dos estereótipos na prática educacional. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 95, p.495-520, ago. 2006. Disponível em : < http://www.scielo.br/pdf/es/v27n95/a09v2795.pdf >. Acesso em : 14 jun. GESUELI, Zilda Maria. Língua(gem) e identidade: a surdez em questão. Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 27, n. 94, p.277-292, abr. 2006. Disponível em : < http://www.scielo.br/pdf/es/v27n94/a14v27n94.pdf SAMPAIO, Carmen Sanches. A presença de uma aluna surda em uma turma de ouvintes: possibilidade de (re)pensar a mesmidade e a diferença no cotidiano escolar. Inclusão: Revista de Educação Especial, Brasília, DF, v.2,n.3, p.20-25, dez. 2006.
Professor(a) responsável: SIMONE DAS GRAÇAS NOGUEIRA FELTRIN
Nome da Disciplina: FUNDAMENTOS DE INFORMÁTICA (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
Descrição: Utilização do computador por meio do Sistema Operacional do tipo windows e aplicativos de: Edição de texto, planilha eletrônica e de apresentação. Utilização da internet e redes internas.
Referências Básicas: BIANCHI, Luiz; BIZZOTO, Carlos E. N. Curso prático de informática básica: rápido e eficiente . Acadêmica, 2000. MEIRELES, Fernando de Souza. Informática: novas aplicações com microcomputadores . 2a ed. São Paulo: Pearson Education, 1994. Impressão: 2004. MEYER, Marilyn; Baber, Roberta; Pfaffenberger, Bryan. Nosso futuro e o computador . 3ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.
Referências complementares: COMER, Douglas. Interligação em rede com TCP/IP . Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

<p>MONTEIRO, Mário A. Introdução à organização de computadores. 3ª. ed. Rio de Janeiro: LTC Ed., 1996.</p> <p>NORTON, Peter. Introdução à informática. São Paulo: Makron Books, 1997.</p> <p>TRUDI, REISNER. Aprenda em 24 horas mircrosoft: excel 2000. Rio de Janeiro. Ed. Campus, 1999.</p> <p>VELLOSO, Fernando de Castro. Informática: conceitos básicos. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1999.</p>
Professor (a) responsável: JOÃO BATSITA DA SILVA
Nome da Disciplina: GESTÃO ESTRATÉGICA EM RECURSOS HUMANOS (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
<p>Descrição: Introdução a gestão moderna de pessoas: Contexto, conceitos e objetivos. Processos de gestão de pessoas. Administração de recursos humanos, estrutura e suas responsabilidades. Cenário mundial. Mudanças na função de RH. Novos desafios. Planejamento estratégico da gestão de pessoas: objetivos, estratégias e modelos. Responsabilidade social. Centralização e descentralização em RH.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p. ISBN 8522438730</p> <p>GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. 307 p. ISBN 8522429529</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 11. ed São Paulo: Futura, 2005. 332 p. ISBN8574130265</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.457 p. ISBN 853520427X (broch.)</p> <p>KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. 2.ed São Paulo: Ed. Atlas, 1999. 131 p.</p> <p>MARRAS, Jean Pierre. Administração da remuneração: remuneração tradicional e estratégica, elementos de estatística aplicada, normas legais, benefícios. São Paulo: Thomson, 2002. 312p. ISBN 8522102864 (broch.)</p> <p>MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. Administração de recursos humanos. São Paulo: Altas, 2000.534 p. ISBN 8522423121</p> <p>ULRICH, Dave. Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH. 3. ed São Paulo: Futura, 2000. 379 p. ISBN 8574130311</p>
Professor (a) responsável: NELSON SAVI
Nome da Disciplina: EDUCAÇÃO AMBIENTAL (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
<p>Descrição: Características das teorias de desenvolvimento. Desenvolvimento, degradação e problemas socioambientais. Desenvolvimento, meio ambiente e as novas abordagens para a sustentabilidade. As novas formas de produção e organização da sociedade: cooperativas agroecológicas e ecovilas, modelos de auto-gestão de empresas e associativismo. As novas formas de abordagem acerca da ocupação e regeneração do espaço urbano e rural: permacultura, bioconstrução e economia solidária. Estudos de caso de desenvolvimento sustentável.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>CASCINO, Fabio. Educação ambiental: princípios, história, formação de professores. São Paulo: SENAC, 1999. 109 p</p> <p>DIAS, Genebaldo Freire. Educação ambiental: princípios e práticas. 8. ed. São Paulo: Gaia, 2003. 551 p.</p> <p>MEDINA, Naná Mininni. Educação ambiental: uma metodologia participativa de formação. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. 231 p.</p>
Referências complementares:

<p>PHILIPPI JUNIOR, Arlindo; PELICIONI, Maria Cecília Focesi. Educação ambiental: desenvolvimento de cursos e projetos. 2. ed São Paulo: Signus, 2002. 350 p.</p> <p>PELICIONI, Maria Cecília Focesi; PHILIPPI JÚNIOR, Arlindo (Ed.) Educação ambiental: desenvolvimento de cursos e projetos. 2. ed. São Paulo: Signus, 2002. 350 p.</p> <p>SARIEGO, José Carlos. Educação ambiental: as ameaças ao planeta azul. São Paulo: Scipione, 1994.</p> <p>OVALLES, Omar. Manual latino-americano de educação ambiental. São Paulo: Gaia, 1995. 192 p.</p> <p>MEDINA, Naná Mininni. Educação ambiental para o século XXI & a construção do conhecimento: suas implicações na educação ambiental. Brasília: IBAMA, 1997.</p>
Professor (a) responsável: JOSÉ CARLOS VIRTUOSO
Nome da Disciplina: RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E AFRO DESCENDÊNCIA (Optativa)
Carga Horária: 72h/a
Período: 3ª. fase
<p>Descrição: Conceito de raça e etnia; racismo e relações raciais no Brasil (o mito da democracia racial); história da afro descendência no Brasil; imagens, representações e estereótipos dos negros no Brasil; identidade, diferença, interação e diversidade nas relações étnico-raciais. A Lei 10.639/2003.</p>
<p>Referências Básicas:</p> <p>ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. Filosofando: introdução a filosofia. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Moderna, 1993.</p> <p>EAGLETON, Terry. A função da crítica. São Paulo: Martins Fontes, 1991. 122 p.</p> <p>BHABHA, Homi K. O local da cultura. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2005. 395 p.</p>
<p>Referências complementares:</p> <p>GARCÍA CANCLINI, Néstor. Diferentes, desiguais e desconectados: mapas da interculturalidade. 3. ed Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2009.</p> <p>CERTEAU, Michel de. A cultura no plural. 2.ed São Paulo: Papirus, 2001.</p> <p>HALL, Stuart; SOVIK, Liv. . Da diáspora: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006. 410 p.</p> <p>GARCÍA CANCLINI, Néstor. Diferentes, desiguais e desconectados: mapas da interculturalidade. 3. ed Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2009.</p> <p>LAKATOS, Eva Maria. Sociologia geral. 7. ed., São Paulo: Editora Atlas, 1999.</p>
Professor (a) responsável: JOSÉ CARLOS VIRTUOSO

ANEXO 5. EVENTO MAIO NEGRO E SEMANA INDÍGENA DA UNESC: HISTÓRIA E CULTURA DO POVO GUARANI.

MAIO NEGRO: O ENSINO E A PESQUISA SOBRE AS POPULAÇÕES AFRO-BRASILEIRAS EM SANTA CATARINA

O evento **Maio Negro** na UNESC, é periodicamente realizado já há 11 anos e que teve sua recente última edição em 2013, o **XI Maio Negro** (<http://www.unesc.net/portal/capa/index/393/7231/>). É uma iniciativa que tem como proponentes o Curso de História da UNESC, a ONG ACR - Anarquistas Contra o Racismo e a Unidade Acadêmica de Humanidades Ciências e Educação - UNAHCE. Tem como público alvo a comunidade da UNESC (estudantes, docentes, funcionários e gestores), movimentos sociais de Criciúma e região, professores da rede municipal, estadual e particular de ensino, comunidade em geral, sindicatos, estudantes e educadores de faculdades da região, Ong's e Entidades Estudantis.

A **Lei Federal 10.639/03** abriu uma ampla fronteira para o ensino e a aprendizagem de tudo o que diz respeito à história do continente africano e da população negra no Brasil. No entanto, o país ainda carece de material didático, formação de professores e reflexões pertinentes sobre a história da África e dos africanos. Nesse sentido, o **MAIO NEGRO** abre uma perspectiva inovadora para pensar, reconhecer e reconstruir a história dos africanos desde uma perspectiva interna àquele continente e os reflexos da dispersão de africanos pelo mundo, principalmente, o Brasil. A África antes dos colonizadores nos mostra que são muitas Áfricas que se apresentam aos nossos olhos: a África "branca" e a África "negra"; a África islâmica e a África tradicional; a África Mediterrânea; a África subsaariana e África tropical. Mas em todas estas Áfricas, o que vemos são povos autônomos, com costumes e instituições próprias, senhores de seus destinos, donos de sua história.

Nas edições dos eventos, os professores e os estudantes de toda a UNESC, tem a oportunidade de conhecer a outra África que não aquela estereotipada e fixa à natureza prodigiosa do continente, geralmente retratada nos livros e nos meios de comunicação. Uma história dinâmica, com sons e imagens, que representam reis, rainhas e seus reinos, rotas de comércio, pessoas portadoras de conhecimento, religiosidade e sentimentos, enfim, uma história muito rica em todos os sentidos e em contato contínuo com os outros continentes conhecidos naquela época.

Por outro lado, vários aspectos da afrodescendência que sobreviveram no Brasil e que vão muito além do samba, da capoeira, do carnaval e da religiosidade de matriz africana são bastante explorados. Isto tem grande relevância acadêmica e cultural formativa, pois foram mais de cinco milhões de africanos que foram transportados para o Brasil de forma compulsória e que aqui criaram meios de sobrevivência e formas de inserção social, cultural e política. Nesse sentido, tivemos os jornais da imprensa negra, os intelectuais negros, as organizações políticas e culturais e, recentemente, as conquistas das ações afirmativas e as terras das comunidades remanescentes de quilombos.

As temáticas das africanidades e das afrodescendências, diretamente ligadas aos estudos da diáspora africana, cada vez mais ocupam os corações e mentes, primeiramente dos pesquisadores, e hoje de todos os interessados pelo tema. A partir de uma concepção do "Atlântico negro", proposta pelo sociólogo inglês Paul Gilroy, começou-se a pensar no oceano como uma via de mão dupla que trazia não apenas pessoas e mercadorias mas também concepções de mundo, culturas e pensamentos. É uma outra concepção da construção do conhecimento que passa a dar uma relevância ao que se produziu na outra margem, o continente africano deixa de ser apenas fornecedor de mão de obra para a construção do novo mundo e se torna também protagonista da nossa história.

Tem como objetivo principal "aprofundar e subsidiar educadores/as, instituições escolares/educacionais acerca de questões pertinentes a Lei 10.639/ 2003, proporcionando o acesso efetivo deles às principais discussões que tem ocorrido em âmbito estadual/ nacional acerca das questões relacionadas à pesquisa e o ensino afro nos currículos escolares".

Como objetivos secundários o Maio Negro busca: Divulgar as ações e a produção de conhecimentos relacionados à negritude, cultura e educação afro em Criciúma e região; Estimular a reflexão sobre as discussões que estão ocorrendo a nível nacional acerca do assunto; Proporcionar a troca de experiências entre educadores, estudantes, pesquisadores e comunidade em geral; Auxiliar e subsidiar, as

iniciativas de instâncias educacionais da região que estejam implantando projetos que levem em conta a questão da educação afro e indígena, bem como, incentivar o início de desenvolvimento de projetos em unidades educacionais que não o tenham; Trazer para a Instituição as discussões que estão sendo feitas nas universidades do Brasil e na sociedade em geral; Sensibilizar a sociedade criciunense para a importância do efetivo desenvolvimento da referida temática nos currículos escolares; Apresentar materiais didáticos que ampliem a discussão em sala de aula acerca do assunto (Figura X e Y).

Figura X - Folder do XI Maio Negro na UNESC



Fonte: Semana Indígena da UNESC (2012)

Figura Y - Folders do XI Maio Negro na UNESC



FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Fonte: Semana Indígena da UNESCO (2012)

SOBRE A CULTURA INDÍGENA

Em relação à Cultura Indígena, a UNESCO conta com o evento **“Semana Indígena da UNESCO: História e Cultura do Povo Guarani”**

No Brasil e na América de um modo geral, a história dos povos indígenas ainda é uma realidade desconhecida pela maioria da população. No meio escolar e acadêmico, o uso do termo “índio” no sentido genérico continua sendo uma prática cotidiana. Conhecemos muito mais sobre a realidade histórica da Europa ocidental do que a história dos diversos povos nativos do continente americano.

Conhecer a história e a cultura dos povos indígenas da América não é uma simples atividade de ensino e pesquisa para suprir uma lacuna ignorada pela educação e pela História; é uma possibilidade de “um conhecer” para vislumbrarmos um novo modo de vida no Planeta. Hoje mais do nunca, não são os povos indígenas que precisam de mais um tipo de política de proteção ou ajuda, é a sociedade moderna do homem branco ocidental que precisa enfrentar o dilema crucial da *Caixa de Pandora*, do capitalismo globalizado que está devorando o planeta num ritmo acelerado. Conhecer a história e a cultura dos povos indígenas do Brasil e da América pode significar o início de uma libertação cultural.

A Semana Indígena da UNESCO tem por objetivo fomentar as discussões acerca da importância da valorização e preservação da história, das culturas e do legado das populações indígenas como elemento essencial para a construção das identidades sociais dos diversos grupos que formaram o continente americano (Figuras X, Y, Z...).

Figura X - Folder do Evento I Semana Indígena da UNESCO



Fonte: Semana Indígena da UNESCO (2012)

Figura Y - Palestra de Indígena Guarani para Acadêmicos, Docentes e Funcionários na I Semana Indígena da UNESC



Fonte: Semana Indígena da UNESC (2012)

Figura Z - Entrevista com Indígena em Socialização com Escolares da Região, Docentes, Discentes e Funcionários na UNESC



Fonte: Semana Indígena da UNESC (2012)

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

Figura Z - Entrevista com Indígena em Socialização com Escolares da Região, Docentes, Discentes e Funcionários na UNESC



Fonte: Semana Indígena da UNESC (2012)

Figura Z - Relato de Vida de Indígena para Escolares da Região, Docentes, Discentes e Funcionários na UNESC



Fonte: Semana Indígena da UNESC (2012)

FUCRI – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE CRICIÚMA (mantenedora)

SETOR DE ARQUEOLOGIA DA UNESC

O Setor de Arqueologia do Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas da UNESC/ I-PAT / I-PARQUE, oferece prestação de serviços para o licenciamento arqueológico de áreas que sofreram algum tipo de impacto. Conta com equipe e laboratório especializados e com o suporte de outros setores do I-PARQUE (Figura X).

Figura X - Atuação em Campo do Setor de Arqueologia da UNESC



Fonte: Setor de Arqueologia da UNESC (2013)

O Setor de Arqueologia desenvolve, entre outras, as seguintes atividades: diagnóstico prévio; levantamento arqueológico; salvamento arqueológico; análise de material; educação patrimonial; guarda de material e endosso institucional.

Realiza também serviços para obras de usinas hidrelétricas, pequenas centrais hidrelétricas, rodovias, áreas de extração mineral, empreendimentos imobiliários, linhas de transmissão, instalação de dutos, indústrias, aeroportos e portos.

Conta com equipe formada por Arqueólogo Coordenador, Arqueólogos, Vários Assistentes em Arqueologia, Biólogos, Geógrafos, Historiador e Zooarqueólogo.

Alguns exemplos de projetos do Setor de Arqueologia da UNESC com relação com a cultura indígena e o patrimônio cultural indígena: “Projeto de Pesquisa intitulado “Programa de Salvamento Arqueológico na Jazida de Argila de Vargem Grande II”, no município de Lauro Müller/SC”; “Projeto de Pesquisa intitulado “Programa de Salvamento Arqueológico na Jazida de Argila de Vila Maria”, no município de Nova Veneza/SC”; “Projeto de Pesquisa intitulado “Monitoramento Arqueológico da área de intervenção da Rede de Distribuição de Gás Natural - ramal de expansão entre os municípios Maracajá e Araranguá - SC”, entre outros, que podem ser observados na sua totalidade na homepage do setor (<http://www.unesc.net/portal/capa/index/261/5405/>).

A importante inserção regional do Setor de Arqueologia da UNESC levou a instituição a sediar em 2013 a IX Jornada de Arqueologia Íbero-Americana (<http://www.unesc.net/portal/capa/index/378/6808>).