GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
INFORMAÇÕES GERAIS

APRESENTAÇÃO

Nesse sentido, refletir sobre o papel da Gestão Estratégica de Pessoas, mas, sobretudo, a gestão de pessoas nessa nova configuração social se constitui como fator relevante para o desenvolvimento das organizações e para a realização de suas metas organizacionais. Vários teóricos argumentam que, como a tecnologia pode ser adquirida, as pessoas formam o grande diferencial dentro das organizações, pois trazem com elas saberes adquiridos ao longo de suas jornadas. Saber lidar com pessoas, recrutar e fomentar talentos é a missão mais importante para os gestores das organizações, que passa a ser vista como um ambiente onde se possa pensar, viver, criar e conquistar sucesso coletivo. A Gestão de Pessoas se tornou uma função de alto poder estratégico - as pessoas deixaram de ser fornecedoras de mão de obra para serem fornecedoras de conhecimento – devendo ser tratada como diferencial dentro das organizações.

OBJETIVO

Capacitar profissionais de diversas áreas para administrar questões generalistas e específicas na área de Gestão de Pessoas, fazendo uso das diversas ferramentas didático-pedagógicas em especial os ambientes virtuais de aprendizagens em rede, e o trabalho colaborativo na *Web*, a fim de atuarem em empresas públicas e privadas, assessoria e consultorias, em consonância com os princípios técnicos, legais e éticos.

METODOLOGIA

Em termos gerais, a metodologia será estruturada e desenvolvida numa dimensão da proposta em EAD, na modalidade online ou semipresencial, visto que a educação a distância está consubstanciada na concepção de mediação das tecnologias em rede, com momentos presenciais e atividades a distância em ambientes virtuais de aprendizagens, que embora, acontece fundamentalmente com professores e alunos separados fisicamente no espaço e ou no tempo, mas que se interagem através das tecnologias de comunicação. Assim, todo processo metodológico estará pautado em atividades nos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA).

Código	Disciplina	Carga Horária
5024	Divisão e Modelagem de Cargos e Salários	60

APRESENTAÇÃO

Desenho de cargos nas organizações. Modelos de desenho de cargos. Estrutura de cargos. Os cargos existentes na organização. Os métodos e os processos de trabalho. As responsabilidades dos cargos.

OBJETIVO GERAL

Esta disciplina visa capacitar o estudante ou profissional da área de gestão de pessoas à desenvolver um plano de cargos, carreiras e salários para uma organização.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Discernir sobre as diferenças entre o modelo tradicional e o contingencial de cargos.
- Modelar um cargo de modo a definir todos os indicadores e parâmetros para alimentar o processo de recrutamento e seleção.
- Aplicar as técnicas de avaliação de cargos em uma organização.
- Articular o modelo de gestão estratégica de pessoas às macroestratégias da organização.
- Implantar o plano de cargos de cargos na organização, planejando a superação de obstáculos e a adequação à cultura organizacional.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – DIVIDINDO E MODELANDO CARGOS E SALÁRIOS
MODELAGEM DE CARGOS E SALÁRIOS
MODELO DE DESENHO DE CARGOS
MODELO CONTINGENCIAL
TÉCNICAS DE DIVISÃO E MODELAGEM DE CARGOS

UNIDADE II – ORÇAMENTO, MODELAGEM E AVALIAÇÃO DE CARGOS
FUNCIONAMENTO DA ESTRUTURA ORÇAMENTÁRIA
MODELAGEM DE CARGO
AVALIAÇÃO DE CARGOS
DEVOLUTIVA DA AVALIAÇÃO DE CARGOS

UNIDADE III – GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E SUAS CARREIRAS
GESTÃO DE PESSOAS
MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA
ARTICULAÇÃO DA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL
CARREIRA

UNIDADE IV – DESENVOLVENDO E IMPLANTANDO UM PCCS
IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS
MODELOS DE CARGOS NA GESTÃO DE PESSOAS
ESTRUTURA SALARIAL
REMUNERAÇÃO

REFERÊNCIA BÁSICA

ALMEIDA, A. V. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015.

BOHLANDER, G.; W. SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CARBONE, P.**?Gestão competências: uma nova metodologia de gerenciamento do capital humano** .?Revista Mundo PM – Project Management, Edição 11, out-nov/2006, Curitiba, Editora Mundo, 2006.

CASCIO, W. e BOUDREAU, J. **Investimento em Pessoas**. Editora:?BOOKMAN. Livro online.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas:** como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados*.* 6. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações*.* 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

DUTRA, J. S. et al. **Gestão por Competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

GRAMIGNA, M. R.?Modelo de competências e gestão dos talentos.?São Paulo: Makron Books, 2002.

HIPÓLITO, J. A. M. Administração Salarial – A remuneração por competência como diferencial competitivo – São Paulo: Atlas, 2001.

LEME, R. Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento.?Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PONTES, B. R. Administração de Cargos e Salários. São Paulo: LTr, 2000.

PONTES, B. R. Avaliação de Desempenho: uma abordagem sistêmica. São Paulo: LTR, 1997.

PERIÓDICOS

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina Galvão. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

PRETTI, Gleibe. **Direito do Trabalho e da Previdência**. Editora TeleSapiens, 2020.

DINIS, Iana. **Recrutamento, Seleção e Socialização**. Editora TeleSapiens, 2020.

4840	**Ética e Cidadania**	**60**

APRESENTAÇÃO

Conceituação de ética e de cidadania em seus diferentes aspectos. Implicações culturais associadas à cidadania e ética. Diferenciação entre ética e moral. Exigências individuais e sociais da cidadania. Panorama nacional e regional da realidade sobre a questão dos direitos humanos. Análise dos principais problemas relacionados à ética, cidadania e direitos humanos no campo social, político, econômico e cultural. O respeito à diferença, à questão de raça e etnia. Ética, direitos humanos e violência. Ética, política e cidadania. Dilemas do mundo político contemporâneo. Ética e sociedade globalizada. Ética e cidadania na sociedade tecnológica. Ética, cidadania e trabalho: problemas atuais da profissão (aspectos éticos, de mercado e futuro da profissão). Código de ética do profissional da área.

OBJETIVO GERAL

Esta disciplina tem por finalidade exercer papel interdisciplinar na formação de todo e qualquer profissional, abordando a ética e a cidadania sobre vários aspectos na educação, nas relações interpessoais e no mundo do trabalho.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Diferenciar os conceitos de ética e moral.
- Demonstrar o conceito de ética social e sua relação com a ética política
- Distinguir e compreender como o conceito de ética tem sido utilizado na sociedade contemporânea.
- Explicar os estudos sobre diversidade cultural, étnica, religiosa e de gênero.
- Interpretar as questões éticas e a relação com os princípios de cidadania na sociedade tecnológica.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE ÉTICA E CIDADANIA
FUNDAMENTOS DE ÉTICA E CIDADANIA
CONCEITO DE CIDADANIA
ÉTICA SOCIAL E POLÍTICA
ÉTICA E A MORAL NA CONTEMPORANEIDADE

UNIDADE II – ÉTICA PROFISSIONAL
ÉTICA NO MUNDO DO TRABALHO
PROBLEMAS ÉTICOS NAS PROFISSÕES
CÓDIGO DE ÉTICA DAS PROFISSÕES
ÉTICA EM PROFISSÕES NÃO REGULAMENTADAS

UNIDADE III – ÉTICA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E NA EDUCAÇÃO
ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS
ÉTICA E CIDADANIA NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA
INTOLERÂNCIA, RACISMO E XENOFOBIA
ENSINO DA ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES

UNIDADE IV – ÉTICA, REDES SOCIAIS E DIREITOS HUMANOS
DIREITOS HUMANOS
AÇÃO COMUNITÁRIA E PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA
ÉTICA NAS REDES SOCIAIS
EDUCAÇÃO, ÉTICA E CIDADANIA HOJE

REFERÊNCIA BÁSICA

BRITTO, Stephanie F.; DA SILVA, Sílvia C. **Sociologia e Ética Profissional**. Editora TeleSapiens, 2020.

GUIMARÃES, Ana Lucia. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

MACHADO, Gabriella E. **Meio Ambiente, Desenvolvimento e Sustentabilidade**. Editora TeleSapiens, 2019.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

PIQUEIRA, Mauricio T. **Aspectos Socioantropológicos**. Editora TeleSapiens, 2020.

ZAMADEI, Tamara. **Meio Ambiente e Qualidade de Vida**. Editora TeleSapiens, 2020.

4839	**Introdução à Ead**	**60**

APRESENTAÇÃO

Fundamentos teóricos e metodológicos da Educação a distância. Ambientes virtuais de aprendizagem. Histórico da Educação a Distância. Avaliação em ambientes virtuais de aprendizagem apoiados pela Internet.

OBJETIVO GERAL

Aprender a lidar com as tecnologias e, sobretudo, com o processo de autoaprendizagem, que envolve disciplina e perseverança.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar e entender EAD e TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação), Ambiente virtual de ensino e Aprendizagem, Ferramentas para navegação na internet.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – AMBIENTAÇÃO NA APRENDIZAGEM VIRTUAL
PRINCIPAIS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
GERENCIAMENTO DOS ESTUDOS NA MODALIDADE EAD
AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM
RECURSOS VARIADOS QUE AUXILIAM NOS ESTUDOS

UNIDADE II – APRIMORANDO A LEITURA PARA A AUTOAPRENDIZAGEM
A LEITURA E SEUS ESTÁGIOS
OS ESTÁGIOS DA LEITURA NOS ESTUDOS
ANÁLISE DE TEXTOS
ELABORAÇÃO DE SÍNTESES

UNIDADE III – APRIMORANDO O RACIOCÍNIO PARA A AUTOAPRENDIZAGEM
O RACIOCÍNIO DEDUTIVO
O RACIOCÍNIO INDUTIVO
O RACIOCÍNIO ABDUTIVO
A ASSOCIAÇÃO LÓGICA

UNIDADE IV – FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE PARA A EAD
INTERNET E MANIPULAÇÃO DE ARQUIVOS
COMO TRABALHAR COM PROCESSADOR DE TEXTO?
COMO FAZER APRESENTAÇÃO DE SLIDES?
COMO TRABALHAR COM PLANILHAS DE CÁLCULO?

REFERÊNCIA BÁSICA

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Sílvia C. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

SANTOS, Tatiana de Medeiros. **Educação a Distância e as Novas Modalidades de Ensino**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACHADO, Gariella E. **Educação e Tecnologias**. Editora TeleSapiens, 2020.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DUARTE, Iria H. Q. **Fundamentos da Educação**. Editora TeleSapiens, 2020.

DA SILVA, Jessica L. D.; DIPP, Marcelo D. **Sistemas e Multimídia**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

DA SILVA, Andréa C. P.; KUCKEL, Tatiane. **Produção de Conteúdos para EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

4959	**Gestão de Recursos Humanos**	**60**

APRESENTAÇÃO

Ambiente de gestão de pessoas. Gestão estratégica de pessoas. Avaliação estratégica de pessoas. Capital intelectual da empresa. Gestão de pessoas por competências. Novas competências humanas e organizacionais. Gestão por competências e estratégia organizacional. Gerenciamento de conflitos.

OBJETIVO GERAL

Este componente curricular visa munir o gestor das competências e habilidades para gerenciar um departamento de recursos humanos, aplicando as técnicas e ferramentas mais modernas para a gestão de pessoas, seus talentos e competências.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender o papel do gestor de pessoas como recurso estratégico da organização.
- Discernir sobre os impactos da gestão por competência na gestão de pessoas.
- Desenvolver o profissional para lidar com pessoas para dirimir conflitos, melhorar desempenho no alcance de objetivos e metas.
- Explicar as diferenças entre gestão por competências individuais, coletivas e organizacional

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
AMBIENTE DE GESTÃO DE PESSOAS
IMPACTOS DO MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
SUBSISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS

UNIDADE II – CAPITAL INTELECTUAL E PRÁTICAS GERENCIAIS
AVALIAÇÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
CAPITAL INTELECTUAL DA EMPRESA
ORATÓRIA PARA APRESENTAÇÕES GERENCIAIS
PLANEJAMENTO DE REUNIÕES

UNIDADE III – GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS
CONCEITO DE COMPETÊNCIA
NOVAS COMPETÊNCIAS HUMANAS E ORGANIZACIONAIS
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

UNIDADE IV – GESTÃO ORGANIZACIONAL POR COMPETÊNCIAS
GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL
GESTÃO CORPORATIVA E O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS
PROFISSIONALISMO NAS DECISÕES ESTRATÉGICAS DE PESSOAS

REFERÊNCIA BÁSICA

AMADO, G.; GUITTET, A. **A Dinâmica da comunicação nos grupos**. Ed. Jorge Zahar- 1978.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. (Org). **Dinâmica de grupo**: pesquisa e teoria. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1975

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva.** São Paulo: Atlas, 2009.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Makron Books, 2002.

HIPÓLITO, J. A. M. **Administração Salarial – A remuneração por competência como diferencial competitivo** – São Paulo: Atlas, 2001.

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

PONTES, B. R. **Avaliação de Desempenho: uma abordagem sistêmica**. São Paulo: LTR, 1997.

ULRICH, D. et al. **RH de Dentro para Fora.** Editora:?BOOKMAN. Livro online.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2009.

WEBBER, A. C. M. **Afinal, Onde Estão os Líderes?** Editora:?BOOKMAN. Livro online.

ZIMERMAN DE, O. L. C. **Como trabalhamos com grupos.** Porto Alegre: Artmed; 1997

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina Galvão. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

5026	**Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**	**60**

APRESENTAÇÃO

Por meio de uma visão holística, introduzir o conceito da administração de cargos e salários, subsistemas de RH, e seus aspectos críticos e posicionamento hierárquico dentro da empresa. onhecer os fatores de remuneração e sua interação com outras políticas e práticas de gestão de pessoas. Conhecer a relação entre remuneração e motivação do funcionário. Compreender os métodos de avaliação e classificação de cargos. Conhece tipos de salários, benefícios e remuneração. Compreender treinamento e desenvolvimento. Compreender estrutura de carreira, recompensas e incentivos.

OBJETIVO GERAL

Este conteúdo visa transmitir ao estudante ou profissional que deseja trabalhar ou se desenvolver na área de recursos humanos, competências para gerir o desenvolvimento de carreiras em sua organização. São abordados conceitos sobre cargos, salários, benefícios, treinamento e desenvolvimento (T&D) e muitos outros.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Explicar quais são os tipos de liderança compostos pelas empresas e compreender o processo para que um chefe torne-se um verdadeiro líder.
- Apontar as etapas do processo de cargos, avaliação de salários e condições de mercado para contratação e modelos a serem seguidos posteriormente.
- Implementar os procedimentos de promoção de pessoal.
- Identificar os diferentes tipos de recompensas e incentivos.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – CARGOS E LIDERANÇA
CONCEITO DE CARGOS
COMPOSIÇÃO DE CARGOS
TERMINOLOGIA
ESTILOS DE LIDERANÇA

UNIDADE II – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E T&D
ANÁLISE DE CARGOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
ETAPAS DO PROCESSO DE CARGOS

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

UNIDADE III – DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
CONCEITO DE CARREIRA
RESPONSABILIDADE PELA CARREIRA
ESTRUTURA DE CARREIRA
PROMOÇÃO DE PESSOAS

UNIDADE IV – CARGOS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS
ADMINISTRAÇÃO DE SALÁRIO
CONCEITO DE SALÁRIO
PROGRAMA DE BENEFÍCIOS
RECOMPENSA E INCENTIVOS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P; SERAFIM, O. C. G**. Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage: 2012.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro:3. ed. Campus, 2010 6ª Reimpressão.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006

GUIMARÃES, Ana L. **Ética e Cidadania**. Editora TeleSapiens, 2020.

JORGE, M. J. **Remuneração estratégica**: como desenvolver atitudes empreendedoras por meio de remuneração, São Paulo: LTR, 2007.

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

PERIÓDICOS

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. 14a ed., São Paulo: Futura, 2011.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, A. **Manual de descrição de cargos***. 3a ed*. São Paulo: Atlas, 2011.

5025	**Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**	**60**

APRESENTAÇÃO

Compreender os relacionamentos: intrapessoal com o autoconhecimento e interpessoal com o trabalho em equipe. Perceber a aparência, alimentação, sono, atividade física e o lazer. Explicar sobre a construção de um currículo profissional e seus elementos fundamentais. Entender sobre as principais redes sociais da internet.

OBJETIVO GERAL

Conquistar uma vaga no concorrido mercado de trabalho e manter-se empregável, em uma carreira progressiva e de muito sucesso. Este é o objetivo de todo e qualquer profissional que precisa vencer no mundo globalizado. Este conteúdo vai ao encontro deste objetivo, lançando mão de técnicas e dicas preciosas para você conquistar, manter e evoluir seu sucesso profissional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Planejar a carreira profissional por meio de técnicas e ferramentas da administração.
- Internalizar a prática da alimentação saudável, buscando selecionar ingerir alimentos em quantidade, qualidade e frequência adequadas à produtividade do dia a dia no trabalho.
- Prospectar oportunidades de emprego e trabalho, submetendo candidaturas e currículos no mercado de trabalho.
- Gerar referências e explorar todas as possibilidades de marketing pessoal na rede social LinkedIn, identificando suas funcionalidades nas versões “free” e “premium”.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – SUA CARREIRA, SEU NEGÓCIO
AUTOCONHECIMENTO, O COMEÇO DE TUDO
O PLANO DE NEGÓCIO DE SUA CARREIRA
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO
A PREOCUPAÇÃO COM A APARÊNCIA

UNIDADE II – SAÚDE E BEM-ESTAR PARA UMA CARREIRA DE SUCESSO
ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E A PRODUTIVIDADE
ATIVIDADES FÍSICAS, UM DIFERENCIAL COMPETITIVO
O SONO E O RENDIMENTO PROFISSIONAL
A IMPORTÂNCIA DO LAZER NA CARREIRA

UNIDADE III – COMO CONQUISTAR UMA VAGA NO MERCADO DE TRABALHO
ELABORANDO UM CURRÍCULO PROFISSIONAL
PROSPECÇÃO E SUBMISSÃO DE CANDIDATURAS
PREPARAÇÃO PARA UM PROCESSO SELETIVO
PARTICIPANDO DE ENTREVISTAS E SELEÇÕES

UNIDADE IV – MARKETING PESSOAL DIGITAL
AS REDES SOCIAIS E A CARREIRA PROFISSIONAL
COMO DESENVOLVER NETWORKING NO FACEBOOK E INSTAGRAM
PROSPECTANDO OPORTUNIDADES COM O LINKEDIN
BLOG, POSTS E CANAL NO YOUTUBE PARA GERAR REFERÊNCIA

REFERÊNCIA BÁSICA

BENDER, A. **Personal branding**: construindo sua marca pessoal São Paulo: Entregare editora, 2009.

BHERING, M. M. **Gestão de carreira gerenciando corretamente o seu crescimento profissional** 1ª ed. Viçosa: AS sistemas, 2013.

CARVALHO, M. C. N. **Relacionamento interpessoal** : Como preservar o sujeito coletivo 1ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras**: a pessoa a organização e as oportunidades 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

FILHO, S. M. **Marketing pessoal dez etapas para o sucesso** 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013.

GITOMER, J. **BOOM de mídias sociais** 1ª ed. São Paulo: M Books, 2011.

MOHAMAD, B. **Pilares para uma vida saudável escolhi ser feliz** 1ª ed. São Paulo: Vital, 2017.

MUNHOZ, J. **Instagram para sucesso**: aprenda a vender todos os dias transformando seguidores em clientes São Paulo: DVS, 2020.

PERIÓDICOS

OLIVEIRA, D. P. R. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem sucedido** 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PORTO, C. **Facebook marketing** SãoPaulo: Novatec, 2014.

SHERMAN, D. **Obtendo o máximo do linkedin** 1ª ed. São Paulo: MBooks, 2014.

4847	**Pensamento Científico**	**60**

APRESENTAÇÃO

A ciência e os tipos de conhecimento. A ciência e os seus métodos. A importância da pesquisa científica. Desafios da ciência e a ética na produção científica. A leitura do texto teórico. Resumo. Fichamento. Resenha. Como planejar a pesquisa científica. Como elaborar o projeto de pesquisa. Quais são os tipos e as técnicas de pesquisa. Como elaborar um relatório de pesquisa. Tipos de trabalhos científicos. Apresentação de trabalhos acadêmicos. Normas das ABNT para Citação. Normas da ABNT para Referências.

OBJETIVO GERAL

Capacitar o estudante, pesquisador e profissional a ler, interpretar e elaborar trabalhos científicos, compreendendo a filosofia e os princípios da ciência, habilitando-se ainda a desenvolver projetos de pesquisa.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Compreender a importância do Método para a construção do Conhecimento.
- Compreender a evolução da Ciência.
- Distinguir os tipos de conhecimentos (Científico, religioso, filosófico e prático).

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – INICIAÇÃO CIENTÍFICA
A CIÊNCIA E OS TIPOS DE CONHECIMENTO
A CIÊNCIA E OS SEUS MÉTODOS
A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA CIENTÍFICA
DESAFIOS DA CIÊNCIA E A ÉTICA NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

UNIDADE II – TÉCNICAS DE LEITURA, RESUMO E FICHAMENTO
A LEITURA DO TEXTO TEÓRICO
RESUMO
FICHAMENTO
RESENHA

UNIDADE III – PROJETOS DE PESQUISA
COMO PLANEJAR A PESQUISA CIENTÍFICA?
COMO ELABORAR O PROJETO DE PESQUISA?
QUAIS SÃO OS TIPOS E AS TÉCNICAS DE PESQUISA?
COMO ELABORAR UM RELATÓRIO DE PESQUISA?

UNIDADE IV – TRABALHOS CIENTÍFICOS E AS NORMAS DA ABNT
TIPOS DE TRABALHOS CIENTÍFICOS
APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS
NORMAS DAS ABNT PARA CITAÇÃO
NORMAS DA ABNT PARA REFERÊNCIAS

REFERÊNCIA BÁSICA

THOMÁZ, André de Faria; BARBOSA, Thalyta M. N. **Pensamento Científico**. Editora TeleSapiens, 2020.

VALENTIM NETO, Adauto J.; MACIEL, Dayanna dos S. C. **Estatística Básica**. Editora TeleSapiens, 2020.

FÉLIX, Rafaela. **Português Instrumental**. Editora TeleSapiens, 2019.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

VALENZA, Giovanna M.; COSTA, Fernanda S.; BEJA, Louise A.; DIPP, Marcelo D.; DA SILVA, Silvia Cristina. **Introdução à EaD**. Editora TeleSapiens, 2020.

OLIVEIRA, Gustavo S. **Análise e Pesquisa de Mercado**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

CREVELIN, Fernanda. **Oficina de Textos em Português**. Editora TeleSapiens, 2020.

DE SOUZA, Guilherme G. **Gestão de Projetos**. Editora TeleSapiens, 2020.

5027	**Recrutamento, Seleção e Socialização**	**60**

APRESENTAÇÃO

Conceitos, técnicas e tendências em processos de recrutamento e seleção. Técnicas de seleção. Seleção por competências. Pesquisa interna nas necessidades de RH. Fontes de recrutamento. Tipos de recrutamento. Cultura organizacional. Programas e métodos de socialização organizacional. Qualidade de

vida no trabalho.

OBJETIVO GERAL

Atrair e selecionar pessoas certas para ocupações certas. Este é o objetivo de todo e qualquer departamento de recursos humanos ou gestão de pessoas. Este também é o objetivo central deste conteúdo, ou seja, levar o conhecimento, as técnicas e as boas práticas para implementar processos de recrutamento e seleção com eficiência

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir e descrever a importância do planejamento estratégico organizacional como também da área de Recursos Humanos e o seu papel na estratégia empresarial.
- Explicar as vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo.
- Apontar as principais tendências de seleção de talentos.
- Reconhecer a cultura organizacional e como as políticas de recursos humanos integram no processo de socialização do novo colaborador.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I – PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
PLANEJAMENTO DE PESSOAS E O MERCADO DE TRABALHO
FATORES QUE INTERVÊM NO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: ROTATIVIDADE DE PESSOAL, ABSENTEÍSMO E MUDANÇA NOS REQUISITOS DA FORÇA DE TRABALHO
CULTURA ORGANIZACIONAL- UM ASPECTO A SER CONSIDERADO
MAPEAMENTO DO CAPITAL HUMANO NA EMPRESA

UNIDADE II – RECRUTAMENTO DE PESSOAS
ATRAINDO A PESSOA CERTA PARA A ORGANIZAÇÃO
ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
TENDÊNCIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO
FUNIL DO RECRUTAMENTO

UNIDADE III – PROCESSO DE SELEÇÃO DE TALENTOS
DEFININDO AS ETAPAS DO PROCESO DE SELEÇÃO
TÉCNICAS DE SELEÇÃO
PERFIL DO SELECIONADOR
ÉTICA É IMPORTANTE NO PROCESSO SELETIVO

UNIDADE IV – CULTURA ORGANIZACIONAL E O CAPITAL HUMANO
CULTURA ORGANIZACIONAL E COMO AS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS INTEGRAM NO PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO DO NOVO COLABORADOR
SOCIALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL
ONBOARDING PODE SER COLOCADO EM PRÁTICA NA ORGANIZAÇÃO
PERÍODO DE EXPERIÊNCIA E A IMPORTÂNCIA PARA OS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

REFERÊNCIA BÁSICA

BARROS, David L. S. **Empreendedorismo**. Editora TeleSapiens, 2020.

DINIS, Iana. **Recrutamento, Seleção e Socialização**. Editora TeleSapiens, 2021.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

MACIEL, Dayanna S. C. **Liderança e Desenvolvimento de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2021.

MARCONI,?? Márcia V. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora TeleSapiens, 2020.

MEDINA, Gisele F. C. **Marketing Pessoal e Gestão de Carreira**. Editora TeleSapiens, 2020.

PERIÓDICOS

PASSOS, Carmen J. **Gestão de Recursos Humanos e Carreiras**. Editora TeleSapiens, 2020.

SARZEDAS, Carolina G. **Gestão de Equipes**. Editora TeleSapiens, 2020.

4872	**Trabalho de Conclusão de Curso**	**80**

APRESENTAÇÃO

Elaboração do Trabalho de conclusão de curso pautado nas Normas aprovadas pelo Colegiado do Curso, utilizando conhecimentos teóricos, metodológicos e éticos sob orientação docente. Compreensão dos procedimentos científicos a partir de um estudo de um problema de saúde; desenvolvimento de habilidades relativas às diferentes etapas do processo de pesquisa; aplicação de um protocolo de pesquisa; elaboração e apresentação do relatório de pesquisa.

OBJETIVO GERAL

Construir conhecimentos críticos reflexivos no desenvolvimento de atitudes e habilidades na elaboração do trabalho de conclusão de curso.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Revisar construindo as etapas que formam o TCC: artigo científico.
- Capacitar para o desenvolvimento do raciocínio lógico a realização da pesquisa a partir do projeto de pesquisa elaborado.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

A Pesquisa Científica;

Estrutura geral das diversas formas de apresentação da pesquisa;

Estrutura do artigo segundo as normas específicas;

A normalização das Referências e citações.

REFERÊNCIA BÁSICA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028**: informação e documentação – resumo, resenha e recensão - apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.
LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia cientifica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed., rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.
VOLPATO, Gilson Luiz. Como escrever um artigo científico. **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica**, Recife, v. 4, p.97-115, 2007. Disponível em: http://www.journals.ufrpe.br/index.php/apca/article/view/93. Acesso em 04 jul. 2018.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia cientifica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.
SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed., rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

PERIÓDICOS

VOLPATO, Gilson Luiz. Como escrever um artigo científico. **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica**, Recife, v. 4, p.97-115, 2007. Disponível em: http://www.journals.ufrpe.br/index.php/apca/article/view/93. Acesso em 04 jul. 2018.

Avaliação será processual, onde o aluno obterá aprovação, através de exercícios propostos e, atividades programadas, para posterior. O aproveitamento das atividades realizadas deverá ser igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, ou seja, 70% de aproveitamento.

SUA PROFISSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Proporcionar o raciocínio crítico para analisar os benefícios, a aplicabilidade e a utilidade das abordagens apresentadas para melhor compreender e operar com as limitações e objetivos organizacionais no que diz respeito aos recursos humanos;
Proporcionar aos gestores de pessoas e técnicos de intervenção organizacional e de recursos humanos, modelos, técnicas e procedimentos práticos de gestão, comportamento organizacional e áreas complementares que potencializem a melhoria da produtividade, rentabilidade, qualidade de serviços e bem estar dos colaboradores das organizações;
Pretende-se garantir uma formação pós-graduada fortemente profissionalizante e fundamentada cientificamente.