

| Módulo    | Código    | ID   | Disciplina                                                                            | Crédito | Carga Horária |         |       | Tipo       |
|-----------|-----------|------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|---------|-------|------------|
|           |           |      |                                                                                       |         | Prática       | Téorica | Total |            |
| 1º Módulo | 1.1A      | 4074 | 1.1-Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira                        | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.2A      | 4075 | 1.2-Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica                                 | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.3A      | 4076 | 1.3-Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos                                          | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.4A      | 4077 | 1.4-Introdução à Administração                                                        | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.5A      | 4078 | 1.5-Teoria Geral da Administração                                                     | 0       | 40            | 40      | 80    | Curricular |
|           | 1.6A      | 4079 | 1.6-Fundamentos da Gestão de Pessoas                                                  | 0       | 40            | 40      | 80    | Curricular |
|           | 1.7A      | 4080 | 1.7-Comportamento Humano nas Organizações                                             | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.8A      | 4081 | 1.8-Oficina Integradora de Competências I- Leitura de Contextos e Problemas Sociais   | 0       | 20            | 0       | 20    | Curricular |
|           | SubTotal: |      |                                                                                       | 0       | 200           | 180     | 380   | -----      |
| 2º Módulo | 1.1B      | 4086 | 2.1-Sociologia, Antropologia e Pensamento Social                                      | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.2B      | 4088 | 2.2-Gestão Estratégica de Pessoas                                                     | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.3B      | 4090 | 2.3-Recrutamento e Seleção                                                            | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.4B      | 4091 | 2.4-Psicologia Organizacional e do Trabalho                                           | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.5B      | 4093 | 2.5-Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional                                  | 0       | 0             | 40      | 40    | Curricular |
|           | 1.6B      | 4095 | 2.6-Processos Organizacionais e Operações                                             | 0       | 40            | 40      | 80    | Curricular |
|           | 1.7B      | 4097 | 2.7-Cultura e Clima Organizacional                                                    | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 1.8B      | 4099 | 2.8-Oficina Integradora de Competências II- Estudo de Casos e Interpretação de Textos | 0       | 20            | 0       | 20    | Curricular |
|           | 1.9B      | 4101 | 2.9-Projeto de Extensão I- Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas           | 0       | 80            | 0       | 80    | Curricular |
| SubTotal: |           |      | 0                                                                                     | 240     | 180           | 420     | ----- |            |
| 3º Módulo | 2.1A      | 4105 | 3.1-Estudos Avançados, Inovação e Abordagens Emergentes                               | 0       | 40            | 40      | 80    | Curricular |
|           | 2.2A      | 4106 | 3.2-Saúde Mental e Trabalho nas Organizações                                          | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.3A      | 4107 | 3.3-Transformação Digital e Proteção de Dados                                         | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.4A      | 4108 | 3.4-Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas                            | 0       | 40            | 40      | 80    | Curricular |
|           | 2.5A      | 4109 | 3.5-Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado                                    | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.6A      | 4110 | 3.6-Direito do Trabalho I (Relações Individuais de Trabalho)                          | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.7A      | 4111 | 3.7-Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais                                | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.8A      | 4112 | 3.8-Eletiva                                                                           | 0       | 0             | 40      | 40    | Curricular |
|           | 2.9A      | 4113 | 3.9-Oficina Integradora de Competências III- Resolução de Desafios Interdisciplinares | 0       | 20            | 0       | 20    | Curricular |
| SubTotal: |           |      | 0                                                                                     | 200     | 220           | 420     | ----- |            |
| 4º Módulo | 2.10B     | 4123 | 4.1-Atividades Complementares                                                         | 0       | 40            | 0       | 40    | Curricular |
|           | 2.11B     | 4124 | 4.2-Estágio Curricular Supervisionado                                                 | 0       | 60            | 0       | 60    | Curricular |
|           | 2.1B      | 4114 | 4.3-Gestão de Projetos e Empreendedorismo                                             | 0       | 0             | 40      | 40    | Curricular |
|           | 2.2B      | 4115 | 4.4-Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas                             | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.3B      | 4116 | 4.5-Cargos, Salários e Benefícios                                                     | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.4B      | 4117 | 4.6-Treinamento e Desenvolvimento                                                     | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.5B      | 4118 | 4.7-Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão                          | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.6B      | 4119 | 4.8-Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão                          | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.7B      | 4120 | 4.9-Direito do Trabalho II (Relações Coletivas e Processo do Trabalho)                | 0       | 20            | 20      | 40    | Curricular |
|           | 2.8B      | 4121 | 4.10-Oficina Integradora de Competências IV- Resolução de Desafios Interdisciplinares | 0       | 20            | 0       | 20    | Curricular |
|           | 2.9B      | 4122 | 4.11-Projeto de Extensão II- Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas       | 0       | 80            | 0       | 80    | Curricular |
|           | SubTotal: |      |                                                                                       | 0       | 320           | 160     | 480   | -----      |
| TOTAL:    |           |      |                                                                                       | 0       | 960           | 740     | 1700  | -----      |



**Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia**  
Credenciada pela Portaria MEC nº 1229, de 06/10/2008, publicada no DOU nº 194, seção 1, pág 16, em 07/10/2008  
**Gestão de Recursos Humanos**  
Autorizado pela Port nº 719, de 27/11/2014, DOU nº 231, Seção 1, p. 25, de 28/11/2014.  
Reconhecido pela Port nº 1109, de 25/10/2017, DOU nº 206, Seção 1, p.16, de 26/10/2017.  
2026

Vigora a partir de 28-06-2026

Secretária Acadêmica

# Competências Socioemocionais e Desenvolvimento de Carreira

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Autoconhecimento e desenvolvimento de competências socioemocionais: comunicação interpessoal, empatia, colaboração, gestão de conflitos e resiliência. Projeto de vida e planejamento de carreira. Carreira e novas configurações do trabalho. Marca pessoal, empregabilidade e trabalhabilidade. Relações interpessoais em ambientes diversos e inclusivos.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante repertório de autoconhecimento e de competências socioemocionais que sustentem a construção de um projeto de vida e de carreira consciente, alinhado às novas configurações do mundo do trabalho e às exigências de relações interpessoais em ambientes diversos.

### Objetivo Específico:

- ? Reconhecer os próprios padrões emocionais e de comportamento em situações de trabalho e de estudo.
- ? Desenvolver habilidades de comunicação interpessoal, empatia e escuta ativa.
- ? Aplicar técnicas de gestão de conflitos em situações simuladas e reais de convivência.
- ? Elaborar um projeto de vida e de carreira compatível com o contexto profissional do egresso do curso.
- ? Analisar as transformações do mundo do trabalho e suas implicações para a construção da marca pessoal e da empregabilidade.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual, com questões dissertativas e situacionais sobre autoconhecimento, inteligência emocional, comunicação interpessoal e gestão de conflitos, ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um mapa pessoal de competências socioemocionais associado à resolução de um estudo de caso curto sobre gestão de conflito em equipe, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre projeto de vida, planejamento de carreira e relações interpessoais em contextos diversos, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um esboço de projeto de vida e carreira, com reflexão escrita sobre uma situação de convivência em ambiente diverso vivenciada ou observada pelo estudante, entregue no AVA.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BES, Pablo; ALMEIDA, Claudinei; SCHOLZ, Robinson H. Soft skills. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901244>.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento organizacional: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788502097292>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522468171>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações ? CBO. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ? ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Sociologia, Antropologia e Pensamento Social

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos do pensamento sociológico e antropológico. Cultura, identidade e alteridade. Trabalho e sociedade: transformações do mundo do trabalho. Estratificação, desigualdades e mobilidade social. Relações étnico-raciais e formação da sociedade brasileira. Leitura sociológica das organizações e do território.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante repertório conceitual da sociologia e da antropologia para interpretar criticamente as organizações, o trabalho e as relações sociais brasileiras, reconhecendo como cultura, identidade e desigualdade estruturam o cotidiano das empresas e do território em que atuam.

### Objetivo Específico:

- ? Reconhecer os principais paradigmas do pensamento sociológico e antropológico e suas categorias de análise.
- ? Diferenciar os conceitos de cultura, identidade e alteridade aplicados às relações de trabalho.
- ? Analisar as transformações históricas do mundo do trabalho e seus reflexos na estrutura social.
- ? Relacionar estratificação social, desigualdade e mobilidade social às dinâmicas internas das organizações.
- ? Investigar a formação étnico-racial da sociedade brasileira e seus efeitos sobre a gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre fundamentos do pensamento sociológico e antropológico e sobre cultura, identidade e alteridade, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de fichamento crítico de um texto sociológico ou antropológico curto, associado a um caso de diversidade no ambiente de trabalho, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre trabalho, estratificação social e relações étnico-raciais, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual de um estudo de caso curto relacionando teoria social e relações étnico-raciais a uma situação real do ambiente de trabalho do estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Philip W. Sociologia. 9. ed. Porto Alegre: Penso, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559760237>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

FERREIRA, José Roberto Martins. Sociedade e empresa: sociologia aplicada à administração. São Paulo: Saraiva Uni, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0106-7>.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. F. Gouveia de. Teoria geral da administração. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583885>.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555597721>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP nº 1/2004 ? Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações

Etnico-Raciais. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua ? PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Comunicação, Leitura Crítica e Produção Acadêmica

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Leitura, interpretação e análise crítica de textos acadêmicos e profissionais. Coesão, coerência e norma culta aplicadas à escrita profissional. Gêneros textuais da vida organizacional: relatório, parecer, e-mail corporativo, comunicado. Produção acadêmica: resumo, resenha, artigo. Normas da ABNT e integridade acadêmica. Comunicação oral e apresentações profissionais.

### Objetivo Geral:

Desenvolver a competência leitora e escritora do estudante para a produção de textos acadêmicos e profissionais com clareza, coesão e adequação à norma culta, capacitando-o a atuar com autonomia na comunicação escrita e oral do contexto organizacional.

### Objetivo Específico:

? Ler e interpretar criticamente textos acadêmicos e profissionais de diferentes gêneros.

? Aplicar os princípios de coesão, coerência e norma culta na produção de textos escritos.

? Produzir gêneros textuais próprios da vida organizacional, como relatórios, pareceres e comunicados.

? Elaborar textos acadêmicos ? resumo, resenha e artigo ? segundo as normas da ABNT e os princípios de integridade acadêmica.

? Planejar e realizar apresentações orais claras e adequadas ao contexto profissional.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual envolvendo leitura, interpretação crítica e produção de gêneros textuais organizacionais, ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um resumo objetivo de um texto indicado, associado à produção de um e-mail corporativo ou comunicado a partir de situação hipotética, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual envolvendo produção acadêmica e normas da ABNT, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): participação em fórum assíncrono no AVA com comentário crítico sobre um texto lido, associado a um roteiro escrito ou gravação curta de apresentação oral de até três minutos sobre tema do componente.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica: práticas de fichamentos, resumos, resenhas, 13ª edição. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020328>.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

GOLD, Miriam. Redação empresarial. 5. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788547217969>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

BRASIL. Manual de redação da Presidência da República. 3. ed. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www4.planalto.gov.br/centrodeestudos/assuntos/manual-de-redacao-da-presidencia-da-republica>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Gestão Estratégica de Pessoas

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Alinhamento entre estratégia organizacional e gestão de pessoas. Planejamento estratégico de RH. Gestão por competências: mapeamento, avaliação e desenvolvimento. Indicadores estratégicos de pessoas e people analytics introdutório. RH como parceiro do negócio. Gestão estratégica de pessoas em pequenas e médias empresas.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de planejar e conduzir a gestão de pessoas de forma alinhada à estratégia organizacional, utilizando gestão por competências e indicadores como instrumentos de decisão, com atenção às particularidades de pequenas e médias empresas.

### Objetivo Específico:

? Compreender a relação entre planejamento estratégico organizacional e planejamento estratégico de RH.

? Aplicar técnicas de mapeamento, avaliação e desenvolvimento de competências.

? Interpretar indicadores estratégicos de pessoas como subsídio à tomada de decisão.

? Explorar fundamentos de people analytics para qualificar diagnósticos de RH.

? Adaptar práticas de gestão estratégica de pessoas à realidade de pequenas e médias empresas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre estratégia organizacional e gestão por competências, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um mapeamento de competências aplicado a um cargo à escolha do estudante, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre indicadores estratégicos, avaliação de desempenho e gestão de pessoas em pequenas e médias empresas, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual de um quadro simples de indicadores de pessoas, incluindo critérios de avaliação de desempenho, para uma organização de referência.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MASCARENHAS, André Offenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne. Rh de dentro para fora. Porto Alegre: Bookman, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582600849>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais ? RAIS. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ODS 8 ? Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Pluralidade, Inclusão e Direitos Humanos

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos históricos e conceituais dos direitos humanos. Diversidade e pluralidade nas organizações e na sociedade. Educação das relações étnico-raciais e história e cultura afro-brasileira, africana e indígena (Lei nº 11.645/2008; Resolução CNE/CP nº 1/2004). Educação em direitos humanos (Resolução CNE/CP nº 1/2012). Gênero, equidade e inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Acessibilidade e desenho universal. Sustentabilidade e educação ambiental (Lei nº 9.795/1999) na perspectiva das organizações.

### Objetivo Geral:

Promover a compreensão crítica dos direitos humanos, da pluralidade e da inclusão nas organizações e na sociedade, capacitando o estudante a atuar de forma ética e propositiva diante das relações étnico-raciais, de gênero, de deficiência e de sustentabilidade ambiental no mundo do trabalho.

### Objetivo Específico:

? Compreender os fundamentos históricos e conceituais dos direitos humanos.

? Analisar a diversidade e a pluralidade como características constitutivas das organizações e da sociedade.

? Discutir a educação das relações étnico-raciais e a história e cultura afro-brasileira, africana e indígena no contexto do trabalho.

? Examinar questões de gênero, equidade e inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

? Relacionar sustentabilidade e educação ambiental às práticas de gestão organizacional

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre direitos humanos, relações étnico-raciais e diversidade cultural, ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de um estudo de caso curto sobre uma situação de exclusão ou inclusão vivenciada ou observada no trabalho, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre gênero, inclusão de pessoas com deficiência e sustentabilidade, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um pequeno plano de ação individual para promover pluralidade, inclusão e sustentabilidade em um ambiente de trabalho conhecido do estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555597721>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Curso de ética geral e profissional. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599602>.

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Philip W. Sociologia. 9. ed. Porto Alegre: Penso, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559760237>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012 ? Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 ? Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

# Recrutamento e Seleção

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Planejamento de pessoal e desenho de processos seletivos. Recrutamento interno, externo e digital. Técnicas de seleção: análise curricular, entrevistas, testes, dinâmicas e seleção por competências. Recrutamento e seleção inclusivos: vieses, diversidade e ações afirmativas. Indicadores do processo seletivo. Onboarding e integração.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a planejar, executar e avaliar processos de recrutamento e seleção, com domínio de técnicas tradicionais e digitais, atenção a vieses inconscientes e compromisso com práticas inclusivas de contratação.

### Objetivo Específico:

- ? Planejar processos seletivos a partir do dimensionamento de pessoal e do perfil da vaga.
- ? Diferenciar estratégias de recrutamento interno, externo e digital.
- ? Aplicar técnicas de seleção por competências, incluindo entrevistas, testes e dinâmicas.
- ? Identificar vieses inconscientes e propor práticas de recrutamento e seleção inclusivos.
- ? Estruturar indicadores de processo seletivo e rotinas de onboarding.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre planejamento de pessoal e estratégias de recrutamento, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração de um roteiro de entrevista por competências para uma vaga escolhida pelo estudante, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre técnicas de seleção, seleção inclusiva e onboarding, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto e individual sobre vieses inconscientes em um processo seletivo real ou hipotético.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771196>.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026115>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478507>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991, art. 93 ? cotas para pessoas com deficiência. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Aprendizagem Profissional ? Lei nº 10.097/2000. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Introdução à Administração

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

A administração como campo de conhecimento e de prática profissional. Organizações e seus ambientes. Funções administrativas: planejamento, organização, direção e controle. Papéis e habilidades do gestor. Áreas funcionais da organização e sua integração. Introdução à gestão nas pequenas e médias empresas e no contexto do agronegócio regional.

### Objetivo Geral:

Introduzir o estudante aos fundamentos da administração como campo de conhecimento e de prática profissional, desenvolvendo a compreensão das funções administrativas e das áreas funcionais da organização, com atenção às pequenas e médias empresas e ao agronegócio regional.

### Objetivo Específico:

? Compreender a administração como campo de conhecimento e de prática profissional.

? Analisar as organizações e seus ambientes interno e externo.

? Identificar as funções administrativas de planejamento, organização, direção e controle.

? Reconhecer os papéis e as habilidades exigidos do gestor contemporâneo.

? Relacionar as áreas funcionais da organização e sua integração, com foco nas pequenas e médias empresas e no agronegócio regional.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre administração, organizações e funções administrativas, ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de um estudo de caso curto sobre aplicação das funções administrativas em uma pequena empresa ou propriedade rural, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre o papel do gestor e as áreas funcionais da organização, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de um texto sobre papéis gerenciais, associado a um exercício de mapeamento das áreas funcionais de uma organização conhecida do estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru; TERENTIM, Gino. Teoria geral da administração: da revolução urbana à era da agilidade organizacional. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775897>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475872>.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Fundamentos da administração: conceitos e práticas essenciais. São Paulo: Atlas, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522473090>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522495559>.

SEBRAE. Data Sebrae ? Painéis dos Pequenos Negócios. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Cadastro Central de Empresas ? CEMPRE. Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html>. Acesso em: 28 jul.  
2026.

# Psicologia Organizacional e do Trabalho

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos da psicologia aplicada às organizações e ao trabalho. Motivação, satisfação e engajamento. Processos psicossociais: liderança, comunicação e conflito. Saúde psíquica e sofrimento no trabalho: introdução. Avaliação psicológica no contexto organizacional: limites éticos e legais. Contribuições da psicologia aos subsistemas de gestão de pessoas.

### Objetivo Geral:

Oferecer fundamentos da psicologia aplicada ao trabalho para que o estudante compreenda os processos motivacionais, relacionais e psicossociais das organizações, reconhecendo limites éticos e legais de sua atuação e contribuindo com os subsistemas de gestão de pessoas.

### Objetivo Específico:

? Compreender fundamentos da psicologia aplicados ao comportamento organizacional.

? Analisar processos de motivação, satisfação e engajamento no trabalho.

? Examinar processos psicossociais de liderança, comunicação e conflito.

? Reconhecer sinais de sofrimento no trabalho e fatores de saúde psíquica.

? Identificar limites éticos e legais da avaliação psicológica no contexto organizacional.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre fundamentos da psicologia organizacional e motivação no trabalho, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento de um texto sobre motivação ou engajamento aplicado a um caso de trabalho, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre processos psicossociais de liderança e conflito e saúde psíquica no trabalho, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso individual sobre uma situação de conflito ou sofrimento no trabalho, com proposta de mediação.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597017670>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 09/2018 ? Avaliação psicológica. Disponível em: <https://site.cfp.org.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde mental e trabalho ? publicações oficiais. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Teoria Geral da Administração

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Evolução do pensamento administrativo: abordagens clássica, humanística, burocrática, estruturalista, comportamental, sistêmica e contingencial. Abordagens contemporâneas: qualidade, reengenharia, aprendizagem organizacional, gestão por competências. Leitura crítica das teorias à luz das organizações brasileiras e regionais. Implicações das teorias administrativas para a gestão de pessoas.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a compreensão crítica da evolução do pensamento administrativo, das abordagens clássicas às contemporâneas, e suas implicações para a gestão de pessoas nas organizações brasileiras e regionais.

### Objetivo Específico:

? Analisar as abordagens clássica, humanística e burocrática da administração e seus pressupostos.

? Compreender as abordagens estruturalista, comportamental, sistêmica e contingencial.

? Examinar abordagens administrativas contemporâneas: qualidade, reengenharia, aprendizagem organizacional e gestão por competências.

? Realizar leitura crítica das teorias administrativas à luz das organizações brasileiras e regionais.

? Relacionar as implicações das teorias administrativas para a gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre as abordagens clássica, humanística, burocrática, estruturalista, comportamental, sistêmica e contingencial, ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de um texto sobre uma escola administrativa à escolha do estudante, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre abordagens administrativas contemporâneas e suas implicações para a gestão de pessoas, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício de aplicação prática relacionando uma teoria administrativa contemporânea a um subsistema de gestão de pessoas em uma organização regional conhecida do estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027525>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru; TERENCE, Gino. Teoria geral da administração: da revolução urbana à era da agilidade organizacional. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775897>.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração: uma abordagem prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475018>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. F. Gouveia de. Teoria geral da administração. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583885>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522495559>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

BRASIL. Ministério da Educação. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia ? CNCST. Disponível em: <https://cncst.mec.gov.br/>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Ética, Filosofia e Responsabilidade Profissional

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos filosóficos da ética. Ética, moral e deontologia profissional. Ética empresarial e nas relações de trabalho. Compliance, integridade e governança. Responsabilidade social corporativa e sustentabilidade (educação ambiental ? Lei nº 9.795/1999). Dilemas éticos da gestão de pessoas: privacidade, assédio, discriminação e uso de dados.

## Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de refletir criticamente sobre fundamentos éticos e filosóficos aplicáveis à vida profissional, à gestão empresarial e à área de gestão de pessoas, articulando integridade, compliance e responsabilidade socioambiental à prática de RH.

## Objetivo Específico:

? Compreender fundamentos filosóficos da ética e sua distinção em relação à moral.

? Analisar princípios de deontologia profissional aplicados à gestão de pessoas.

? Relacionar ética empresarial, compliance, integridade e governança corporativa.

? Discutir responsabilidade social corporativa e sustentabilidade nas organizações.

? Examinar dilemas éticos da gestão de pessoas envolvendo privacidade, assédio, discriminação e dados.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre fundamentos filosóficos da ética e ética empresarial, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento de um trecho da Resolução Normativa CFA nº 505/2017 ou de outro texto normativo correlato, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre compliance, governança, responsabilidade social e dilemas da gestão de pessoas, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso individual sobre uma situação de assédio, discriminação ou uso indevido de dados de colaboradores.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Curso de ética geral e profissional. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599602>.

BARSANO, Paulo Roberto. Ética profissional. São Paulo: Érica, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536514147>.

BARBIERI, José Carlos. Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos. 5. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441453>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

PIOVESAN, Flávia; SILVA, Silvio José Albuquerque e. Combate ao racismo. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555597721>.

BRASIL. Lei nº 9.795/1999 ? Política Nacional de Educação Ambiental. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.



# Fundamentos da Gestão de Pessoas

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Evolução histórica da função de recursos humanos: do departamento pessoal à gestão estratégica de pessoas. Subsistemas de gestão de pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar. Papéis do profissional de RH nas organizações contemporâneas. RH nas pequenas e médias empresas e no agronegócio. Tendências: people analytics, experiência do colaborador, diversidade e inclusão.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a compreender a evolução, os subsistemas e os papéis contemporâneos da gestão de pessoas, desenvolvendo base técnica para planejar e aplicar processos de RH em diferentes portes e segmentos organizacionais.

### Objetivo Específico:

? Analisar a evolução histórica da função de recursos humanos e sua transição para a gestão estratégica de pessoas.

? Compreender os subsistemas de gestão de pessoas: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar.

? Identificar os papéis do profissional de RH nas organizações contemporâneas.

? Examinar as particularidades da gestão de pessoas em pequenas e médias empresas e no agronegócio.

? Discutir tendências contemporâneas de RH, como people analytics, experiência do colaborador e diversidade e inclusão.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre evolução do RH e subsistemas de gestão de pessoas (agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar), ligada ao conteúdo das Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de um estudo de caso curto sobre um subsistema de RH ? recrutamento, cargos e salários ou treinamento ?, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial individual sobre papéis do profissional de RH, contextos organizacionais e tendências contemporâneas, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de um texto sobre people analytics ou experiência do colaborador, associado a um exercício de mapeamento de um subsistema de RH em uma organização conhecida do estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441262>.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho ? Decreto-Lei nº 5.452/1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED ? Estatísticas do emprego formal. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>.



# Processos Organizacionais e Operações

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Visão por processos: mapeamento, modelagem, análise e melhoria. Estruturas organizacionais e desenho organizacional. Gestão de operações em serviços e manufatura. Qualidade e produtividade. Indicadores de processo. Interfaces entre processos organizacionais e gestão de pessoas: dimensionamento, padronização e rotinas.

## Objetivo Geral:

Habilitar o estudante a mapear, analisar e propor melhorias em processos e operações organizacionais, compreendendo estruturas organizacionais, qualidade e produtividade, e suas interfaces diretas com o dimensionamento e a padronização das rotinas de gestão de pessoas.

## Objetivo Específico:

- ? Compreender a visão por processos e suas técnicas de mapeamento e modelagem.
- ? Analisar estruturas e desenhos organizacionais mais adequados a diferentes contextos.
- ? Examinar princípios de gestão de operações em serviços e manufatura.
- ? Aplicar conceitos de qualidade, produtividade e indicadores de processo.
- ? Relacionar processos organizacionais ao dimensionamento e à padronização de rotinas de gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre visão por processos e estruturas organizacionais, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): mapeamento de um processo simples do cotidiano de trabalho do estudante, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre gestão de operações, qualidade, produtividade, saúde e segurança do trabalho e indicadores de processo, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso individual sobre dimensionamento de pessoal e condições de saúde e segurança a partir de um processo organizacional.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522482115>.

MINTZBERG, Henry. Entendendo as organizações.. finalmente!: estruturas em sete configurações. Porto Alegre: Bookman, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606278>.

CORRÊA, Henrique L.; CORRÊA, Carlos A. Administração de produção e operações: manufatura e serviços. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773268>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BALLESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda. Manual de organização, sistemas e métodos: abordagem teórica e prática da engenharia da informação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522493265>.

PAIM, Rafael; CARDOSO, Vinicius; CAULLIRAUX, Heitor. Gestão de processos: pensar, agir e aprender. Porto Alegre: Bookman, 2009. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788577805327>.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT Catálogo ? normas de sistemas de gestão. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Comportamento Humano nas Organizações

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos do comportamento organizacional. Percepção, atitudes, valores e motivação no trabalho. Grupos e equipes: dinâmica, papéis, comunicação e conflito. Liderança: teorias e práticas contemporâneas. Poder e política nas organizações. Comportamento organizacional e diversidade.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a compreensão dos fundamentos teóricos e práticos do comportamento organizacional, capacitando-o a interpretar e intervir sobre atitudes, motivação, dinâmica de grupos e liderança nas organizações.

### Objetivo Específico:

- ? Compreender os fundamentos teóricos do comportamento organizacional e suas aplicações práticas.
- ? Analisar os fatores que influenciam percepção, atitudes e motivação no ambiente de trabalho.
- ? Examinar a dinâmica de grupos e equipes, seus papéis e processos de comunicação.
- ? Discutir teorias e práticas contemporâneas de liderança aplicáveis à realidade organizacional.
- ? Refletir sobre poder, política e diversidade como elementos constitutivos da vida organizacional.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. Comportamento organizacional. São Paulo: Cengage Learning, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583748>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522498475>.

MINICUCCI, Agostinho. Relações humanas: psicologia das relações interpessoais. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484997>.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 ? Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (inclui riscos psicossociais). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190 ? Violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Cultura e Clima Organizacional

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Cultura organizacional: conceitos, elementos, tipologias e diagnóstico. Socialização e transmissão cultural. Clima organizacional: dimensões, pesquisa e gestão. Relações entre cultura, clima, engajamento e desempenho. Gestão da mudança cultural. Cultura, diversidade e inclusão. Diagnóstico organizacional e desenvolvimento organizacional: conceitos, processos e intervenções.

## Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a diagnosticar e intervir sobre cultura e clima organizacionais, compreendendo seus elementos, sua relação com engajamento e desempenho, e os fundamentos do desenvolvimento organizacional como processo de mudança planejada.

## Objetivo Específico:

- ? Conceituar cultura organizacional, seus elementos e tipologias.
- ? Analisar processos de socialização e transmissão cultural nas organizações.
- ? Investigar dimensões do clima organizacional e metodologias de pesquisa de clima.
- ? Relacionar cultura, clima, engajamento e desempenho organizacional.
- ? Compreender conceitos e processos de diagnóstico e desenvolvimento organizacional.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre cultura organizacional, socialização e clima organizacional, ligado às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento de um texto sobre cultura organizacional aplicado a um caso conhecido do estudante, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre cultura, clima, engajamento, diagnóstico e desenvolvimento organizacional, ligado às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso individual sobre diagnóstico organizacional simples a partir de resultados de uma pesquisa de clima.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. Cultura organizacional e liderança. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773626>.

DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522484485>.

OLIVEIRA, Luciano O. Consultoria organizacional. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595021051>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571440760>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 ? Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

**Carga Horária Total:** 20

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Integração aplicada dos componentes do módulo por meio da leitura de contextos organizacionais e sociais reais do território. Identificação e formulação de problemas. Observação estruturada, coleta de informações e registro técnico. Elaboração de síntese analítica em equipe, com devolutiva formativa docente.

### Objetivo Geral:

Integrar, por meio de atividade prática orientada, os conhecimentos construídos nos demais componentes do módulo, desenvolvendo a capacidade do estudante de observar contextos organizacionais e sociais reais, identificar problemas e produzir uma síntese analítica em equipe.

### Objetivo Específico:

? Observar contextos organizacionais e sociais reais do território de forma estruturada.

? Identificar e formular problemas a partir da leitura desses contextos.

? Coletar e registrar informações de forma técnica e sistemática.

? Elaborar, em equipe, uma síntese analítica sobre o problema identificado.

? Incorporar devolutiva formativa docente ao processo de elaboração do trabalho.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliado por rubrica ? entrega, em equipe, do roteiro de observação preenchido e do problema formulado a partir da leitura estruturada do contexto organizacional e social investigado, ligada ao conteúdo das Unidades I e II ?, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): registro individual de participação do estudante nas etapas de observação e discussão em equipe, entregue no AVA com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliado por rubrica ? entrega, em equipe, da síntese analítica final sobre o contexto e o problema investigado, avaliada quanto à consistência da formulação do problema, à articulação com os conteúdos do módulo e à clareza da síntese, ligada ao conteúdo das Unidades III e IV ?, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): autoavaliação individual da contribuição de cada estudante ao trabalho da equipe, com evidência de incorporação da devolutiva formativa docente recebida sobre a versão preliminar do trabalho.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522475872>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555555790>.

FUNDAÇÃO IBGE. IBGE Cidades ? São Joaquim da Barra e microrregião. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO SEADE. Portal de Estatísticas do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.seade.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

**Carga Horária Total:** 20

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Análise integrada de casos organizacionais reais e simulados articulando os componentes do módulo. Interpretação técnica de textos profissionais da área de gestão de pessoas. Diagnóstico de problemas, formulação de alternativas e argumentação fundamentada. Produção de parecer técnico em equipe.

### Objetivo Geral:

Consolidar, por meio da análise integrada de casos organizacionais e da interpretação de textos técnicos, as competências desenvolvidas nos componentes do módulo, exercitando diagnóstico, argumentação fundamentada e produção de parecer técnico em equipe.

### Objetivo Específico:

? Analisar casos organizacionais reais e simulados de forma integrada aos temas do módulo.

? Interpretar textos técnicos e profissionais da área de gestão de pessoas.

? Diagnosticar problemas organizacionais a partir de evidências apresentadas nos casos.

? Formular alternativas de solução tecnicamente fundamentadas.

? Elaborar parecer técnico em equipe, com argumentação clara e organizada.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliada por rubrica ? interpretação de textos técnicos e análise inicial de caso organizacional em equipe ?, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual de análise crítica de um texto técnico da área de gestão de pessoas, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliada por rubrica ? parecer técnico final produzido em equipe, considerando conteúdo, argumentação e forma ?, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): autoavaliação individual e avaliação crítica dos pareceres produzidos pelos colegas.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MASCARENHAS, André Offenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. Cultura organizacional e liderança. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773626>.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Projeto de Extensão I- Diagnóstico Territorial e Mapeamento de Demandas

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos da extensão universitária e interação dialógica com a sociedade (Resolução CNE/CES nº 7/2018). Metodologias de diagnóstico territorial e organizacional. Mapeamento de demandas sociais e organizacionais da microrregião em temas de trabalho, emprego e gestão de pessoas. Planejamento participativo. Elaboração de relatório de diagnóstico e devolutiva à comunidade.

### Objetivo Geral:

Promover a interação dialógica entre a formação acadêmica e a comunidade, por meio do diagnóstico territorial e do mapeamento de demandas sociais e organizacionais da microrregião relacionadas a trabalho, emprego e gestão de pessoas, culminando em relatório de diagnóstico e devolutiva à comunidade.

### Objetivo Específico:

- ? Compreender os fundamentos da extensão universitária e da interação dialógica com a sociedade.
- ? Aplicar metodologias de diagnóstico territorial e organizacional.
- ? Mapear demandas sociais e organizacionais da microrregião relacionadas a trabalho e gestão de pessoas.
- ? Planejar ações extensionistas de forma participativa com atores da comunidade.
- ? Elaborar relatório de diagnóstico e realizar devolutiva à comunidade envolvida.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega parcial de diagnóstico territorial avaliada por rubrica ? plano de diagnóstico, metodologia adotada e sistematização preliminar do mapeamento de demandas ?, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): registro individual de observações de campo e sistematização inicial de dados coletados, com prazo flexível adequado ao aluno trabalhador.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de relatório final de diagnóstico territorial e devolutiva à comunidade avaliados por rubrica de conteúdo, rigor metodológico e postura ético-profissional, ligados às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual de síntese reflexiva sobre a experiência extensionista e seus aprendizados.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978655555790>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

MARTINELLI, Dante Pinheiro; JOYAL, André. Desenvolvimento local e o papel das pequenas e médias empresas. Barueri: Manole, 2004. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788520443224>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7/2018 ? Diretrizes para a Extensão na Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.



## Atividades Complementares

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

### Ementa

Componente de integralização curricular regido por regulamento próprio, nos termos do Regimento Geral e da seção 3.8 do Projeto Pedagógico do Curso. Reconhecimento e validação acadêmica de aprendizagens desenvolvidas fora do currículo obrigatório, distribuídas em sete categorias de aproveitamento: atividades de extensão e responsabilidade social; iniciação científica e produção do conhecimento; monitoria; representação estudantil; cursos e capacitações; eventos técnico-científicos; e visitas técnicas. Comprovação documental, critérios objetivos de aproveitamento e limites de carga horária por categoria, com homologação pela Coordenação do Curso mediante critérios estabelecidos junto ao Núcleo Docente Estruturante e referendados pelo Colegiado.

#### Objetivo Geral:

Reconhecer, sistematizar e validar aprendizagens desenvolvidas pelo estudante fora do currículo formal, em articulação com atividades de extensão, pesquisa, representação estudantil e demais experiências previstas em regulamento próprio, ampliando sua formação técnica, ética e cidadã como futuro Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

#### Objetivo Específico:

? Reconhecer e certificar experiências extracurriculares que ampliem a formação técnica e humana do estudante.

? Estimular a participação em atividades de extensão universitária articuladas às demandas da gestão de pessoas e das organizações.

? Incentivar a iniciação científica e a produção de conhecimento aplicado à área de Recursos Humanos.

? Promover o desenvolvimento de liderança e protagonismo estudantil, por meio de monitoria e representação estudantil.

? Ampliar o repertório do estudante mediante cursos, eventos, visitas técnicas e ações de responsabilidade social relacionadas ao eixo Gestão e Negócios.

### METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

### ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

### AValiação

O processo avaliativo das Atividades Complementares não segue a lógica de avaliações somativas por bimestre (B1/B2) aplicada às disciplinas regulares do curso, uma vez que o componente é regido por regulamento próprio. O aproveitamento ocorre mediante comprovação documental das atividades efetivamente realizadas pelo estudante, distribuídas nas categorias previstas nesse regulamento (extensão, iniciação científica, monitoria, representação estudantil, cursos, eventos, visitas técnicas e responsabilidade social), conforme a seção 3.8 do Projeto Pedagógico do Curso. Cabe à Coordenação do Curso analisar os comprovantes apresentados, validar a pertinência das atividades e registrar a carga horária reconhecida, até o limite de 40 horas exigidas para fins de integralização curricular.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

BES, Pablo; ALMEIDA, Claudinei; SCHOLZ, Robinson H. Soft skills. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901244>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777877>.

LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026580>.

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica: práticas de fichamentos, resumos, resenhas, 13ª edição. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020328>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018 ? Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia ? CNCST. Disponível em: <https://www.gov.br/mec>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Estágio Curricular Supervisionado

**Carga Horária Total:** 60

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Componente de prática profissional supervisionada regido pelo Regimento Geral e pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, nos termos da seção 3.7 do Projeto Pedagógico do Curso. Elaboração do plano de estágio em articulação com a Coordenação do Curso; inserção supervisionada em organização conveniada; observação e atuação em atividades compatíveis com o exercício profissional do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos; registro sistemático das atividades desenvolvidas; e elaboração de relatório final com análise crítica da experiência, avaliado em conjunto com a ficha de avaliação do supervisor de campo.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a articulação entre a formação teórica desenvolvida ao longo do curso e a prática profissional supervisionada, por meio da inserção em ambiente organizacional real, sob acompanhamento da Coordenação do Curso e de supervisor de campo, em conformidade com o Regimento Geral e com a Lei nº 11.788/2008.

### Objetivo Específico:

? Elaborar, em conjunto com a Coordenação, o plano de estágio compatível com o perfil profissional do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

? Vivenciar, sob supervisão, rotinas e processos de gestão de pessoas em ambiente organizacional real.

? Aplicar, na prática profissional supervisionada, conhecimentos referentes a recrutamento, seleção, desenvolvimento, avaliação de desempenho e clima organizacional.

? Desenvolver postura ética, técnica e reflexiva diante dos desafios da atuação profissional em Recursos Humanos.

? Sistematizar a experiência vivenciada por meio de relatório final de estágio, submetido à avaliação da Coordenação e do supervisor de campo.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

O Estágio Curricular Supervisionado não é avaliado nos moldes das disciplinas regulares, não havendo, portanto, avaliações por bimestre (B1/B2), uma vez que o componente é regido pelo Regimento Geral e pela Lei nº 11.788/2008. A avaliação ocorre por meio de três instrumentos combinados: a ficha de avaliação preenchida pelo supervisor de campo, o relatório final elaborado pelo estudante com análise crítica da experiência vivenciada, e o acompanhamento realizado pela Coordenação do Curso ao longo do período de estágio. A aprovação está condicionada ao cumprimento integral da carga horária de 60 horas e à entrega e validação do relatório final de estágio.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597026115>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 6. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559777518>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Welinton dos. Planejando a carreira: guia prático para o desenvolvimento pessoal e profissional. 3. ed. São Paulo: Érica, 2024. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533667>.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 ? Lei do Estágio. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações ? CBO. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Estudos Avançados, Inovação e Abordagens Emergentes

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Inovação nas organizações: conceitos, tipologias e gestão. Abordagens emergentes de gestão: agilidade organizacional, design thinking, novas arquiteturas de trabalho. Inovação em gestão de pessoas: novas configurações de vínculo, trabalho remoto e híbrido, plataformas. Futuro do trabalho e requalificação profissional. Inovação no contexto do agronegócio e das pequenas e médias empresas regionais.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de analisar tendências e abordagens emergentes de gestão organizacional, relacionando-as às transformações do mundo do trabalho e às possibilidades de inovação em gestão de pessoas no contexto do agronegócio e das pequenas e médias empresas regionais.

### Objetivo Específico:

- ? Conceituar inovação organizacional e suas principais tipologias.
- ? Examinar abordagens emergentes de gestão, como agilidade organizacional e design thinking.
- ? Relacionar as novas arquiteturas de trabalho às mudanças nos vínculos empregatícios e nas formas de contratação.
- ? Investigar os efeitos do trabalho remoto, híbrido e das plataformas digitais sobre a gestão de pessoas.
- ? Propor iniciativas de requalificação profissional adequadas à realidade de pequenas e médias empresas regionais.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre fundamentos da inovação organizacional e abordagens emergentes de gestão (agilidade, design thinking e novas arquiteturas de trabalho), ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de estudo de caso curto sobre aplicação de design thinking em problema de RH, com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre inovação em gestão de pessoas e futuro do trabalho no contexto do agronegócio e das pequenas e médias empresas regionais, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de artigo ou reportagem sobre inovação no agronegócio ou em PMEs regionais.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

DOZ, Yves; KOSONEN, Mikko. Fast: como usar a agilidade estrategica para vencer. Porto Alegre: Bookman, 2010. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788577806904>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Lei nº 10.973/2004 ? Lei de Inovação. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

EMBRAPA. Visão de futuro do agro brasileiro. Disponível em: <https://www.embrapa.br/visao-de-futuro>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Gestão de Projetos e Empreendedorismo

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos de gestão de projetos: ciclo de vida, escopo, cronograma, custos, riscos e partes interessadas. Abordagens preditivas e ágeis. Comportamento empreendedor e intraempreendedorismo. Plano de negócio e validação. Projetos aplicados à gestão de pessoas e ao desenvolvimento organizacional.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de planejar e gerenciar projetos, com abordagens preditivas e ágeis, e de atuar com postura empreendedora na concepção e validação de negócios e de projetos aplicados à gestão de pessoas.

### Objetivo Específico:

? Compreender o ciclo de vida de um projeto e seus principais elementos de gestão.

? Aplicar técnicas de planejamento de escopo, cronograma, custos e riscos em projetos.

? Comparar abordagens preditivas e ágeis de gestão de projetos.

? Desenvolver postura empreendedora e intraempreendedora na proposição de soluções organizacionais.

? Elaborar plano de negócio simples com foco em validação de ideias.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre fundamentos de gestão de projetos e abordagens preditivas e ágeis, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto de estruturação de escopo de um projeto, resolvido individualmente.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre comportamento empreendedor, intraempreendedorismo e projetos aplicados à gestão de pessoas, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo sobre metodologias ágeis aplicadas à gestão de pessoas. A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

MENEZES, Luís César de Moura. Gestão de projetos. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597016321>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028089>.

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

SEBRAE. Como elaborar um plano de negócio. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei Complementar nº 123/2006 ? Estatuto da Micro e Pequena Empresa. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

# Saúde Mental e Trabalho nas Organizações

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Saúde mental no trabalho: conceitos, determinantes e fatores psicossociais de risco. Estresse ocupacional, burnout, assédio moral e sexual. Gerenciamento de riscos psicossociais (NR-1). Programas de qualidade de vida, bem-estar e apoio ao trabalhador. Papel do RH na prevenção, no acolhimento e no encaminhamento. Saúde, segurança e ergonomia: noções aplicadas à gestão de pessoas. Organização da saúde e segurança no trabalho: PGR (NR-1), SESMT (NR-4), CIPA (NR-5) e PCMSO (NR-7).

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a reconhecer os determinantes da saúde mental no trabalho e os riscos psicossociais associados a ela, bem como a atuar na prevenção, no acolhimento e na gestão de programas de saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente organizacional.

### Objetivo Específico:

- ? Conceituar saúde mental no trabalho e identificar seus principais determinantes e fatores psicossociais de risco.
- ? Reconhecer manifestações de estresse ocupacional, burnout, assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.
- ? Aplicar os requisitos de gerenciamento de riscos psicossociais previstos na NR-1.
- ? Descrever programas de qualidade de vida, bem-estar e apoio ao trabalhador.
- ? Distinguir as funções do PGR, do SESMT, da CIPA e do PCMSO na organização da saúde e segurança no trabalho.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre determinantes da saúde mental no trabalho, fatores psicossociais de risco, estresse ocupacional, burnout e assédio moral e sexual, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de estudo de caso curto sobre identificação de fatores psicossociais de risco, com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre gerenciamento de riscos psicossociais conforme a NR-1 e organização da saúde e segurança no trabalho (PGR, SESMT, CIPA e PCMSO), ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático de curta duração de análise comparada entre PGR, SESMT, CIPA e PCMSO. A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582710852>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. Higiene e segurança do trabalho. São Paulo: Érica, 2014. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536514154>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597017670>.

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597027778>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 ? Gerenciamento de Riscos Ocupacionais: fatores de riscos psicossociais.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: SciELO (Scientific Electronic Library Online), disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Gestão de Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Organização e gestão do departamento pessoal. Rotinas de admissão, registro, controle de jornada e desligamento. Gestão documental trabalhista e prazos legais. Relacionamento do DP com contabilidade, jurídico e gestores. Auditoria e conformidade das rotinas. Tecnologia aplicada ao DP. O componente possui natureza aplicada e operacional, diferenciando-se dos componentes de Direito do Trabalho, de natureza normativa e interpretativa, com os quais mantém complementaridade formativa.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a organizar, executar e auditar as rotinas do departamento pessoal, assegurando conformidade legal, gestão documental adequada e uso eficiente de tecnologia nos processos de admissão, controle de jornada e desligamento.

### Objetivo Específico:

- ? Organizar a estrutura e o funcionamento do departamento pessoal.
- ? Executar rotinas de admissão, registro e controle de jornada de colaboradores.
- ? Aplicar procedimentos de desligamento em conformidade com prazos e exigências legais.
- ? Gerir documentos trabalhistas observando prazos de guarda e requisitos legais.
- ? Utilizar recursos tecnológicos aplicáveis à gestão do departamento pessoal.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre organização do departamento pessoal e rotinas de admissão, controle de jornada e desligamento, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto sobre rotina de admissão ou desligamento, resolvido individualmente.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre gestão documental, conformidade trabalhista, auditoria e tecnologia aplicadas ao departamento pessoal, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo sobre prazos legais de guarda de documentos trabalhistas.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

BRASIL. eSocial ? Manual de Orientação. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Transformação Digital e Proteção de Dados

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Transformação digital nas organizações e na função de RH. Sistemas de informação de gestão de pessoas. Automação, inteligência artificial e plataformas digitais no trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) aplicada à gestão de pessoas: bases legais, dados sensíveis, direitos dos titulares, governança e boas práticas. Ética digital e cidadania de dados.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a compreender os impactos da transformação digital sobre a função de RH e a aplicar os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados na gestão de informações de colaboradores, com postura ética diante das novas tecnologias.

### Objetivo Específico:

- ? Descrever o processo de transformação digital nas organizações e seus impactos sobre a função de RH.
- ? Identificar sistemas de informação de gestão de pessoas e suas funcionalidades.
- ? Examinar o uso de automação, inteligência artificial e plataformas digitais no trabalho.
- ? Aplicar os requisitos da LGPD à gestão de dados de colaboradores, incluindo bases legais e dados sensíveis.
- ? Analisar princípios de ética digital e cidadania de dados aplicados à gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre transformação digital na função de RH, sistemas de informação de gestão de pessoas, automação e inteligência artificial no trabalho, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de artigo sobre uso de inteligência artificial em processos seletivos, com prazo flexível. B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre LGPD aplicada à gestão de dados de colaboradores, governança de dados e ética digital nas relações de trabalho, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático de curta duração de identificação de dados sensíveis em um cadastro simulado de colaborador.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

PINHEIRO, Patricia Peck. Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623617>.

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

PINHEIRO, Patricia Peck. Direito digital. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786553624979>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018 ? Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Guias orientativos da ANPD. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt->



# Cargos, Salários e Benefícios

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Análise e descrição de cargos. Avaliação de cargos e estruturas salariais. Pesquisa salarial e equilíbrio interno e externo. Remuneração funcional, por competências e variável. Benefícios: tipologia, gestão e tendências. Política de remuneração e enquadramento legal. Remuneração estratégica em pequenas e médias empresas.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a analisar, descrever e avaliar cargos, estruturar políticas salariais e de benefícios tecnicamente fundamentadas, equilibradas interna e externamente e compatíveis com a legislação vigente, inclusive em contextos de pequenas e médias empresas.

### Objetivo Específico:

- ? Descrever e analisar cargos a partir de métodos consolidados de análise organizacional.
- ? Avaliar cargos e construir estruturas salariais equilibradas interna e externamente.
- ? Interpretar pesquisas salariais como referência para o posicionamento da empresa no mercado.
- ? Diferenciar remuneração funcional, por competências e variável quanto a seus critérios de aplicação.
- ? Elaborar políticas de remuneração e benefícios compatíveis com o porte da empresa e a legislação trabalhista.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre análise e descrição de cargos e sobre métodos de avaliação de cargos e construção de estrutura salarial, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto de avaliação comparativa de dois cargos, resolvido individualmente.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre remuneração funcional, por competências e variável, e sobre tipologia de benefícios e remuneração estratégica, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo sobre a Lei nº 14.611/2023 e seus impactos na política salarial.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BES, Pablo; OLIVEIRA, Luana Y. M. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595023956>.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771257>.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-472-0109-8>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. 3. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441262>.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

BRASIL. Lei nº 14.611/2023 ? Igualdade salarial entre mulheres e homens. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório de Transparência Salarial. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Folha de Pagamento, Encargos e Obrigações Trabalhistas

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Estrutura da remuneração e composição da folha de pagamento. Cálculos trabalhistas: salário, horas extras, adicionais, descansos, férias, décimo terceiro. Encargos sociais e previdenciários: INSS, FGTS, IRRF. Admissão, contrato e desligamento: cálculos rescisórios. Obrigações acessórias e eSocial. Rotinas práticas em ambiente simulado. Noções de legislação previdenciária: custeio e benefícios.

## Objetivo Geral:

Capacitar o estudante para a execução de rotinas de folha de pagamento, cálculo de encargos sociais e previdenciários e cumprimento de obrigações acessórias, com domínio prático de cálculos trabalhistas e das ferramentas do eSocial.

## Objetivo Específico:

- ? Descrever a estrutura da remuneração e a composição da folha de pagamento.
- ? Executar cálculos trabalhistas relativos a salário, horas extras, adicionais, descansos, férias e décimo terceiro.
- ? Apurar encargos sociais e previdenciários incidentes sobre a folha, incluindo INSS, FGTS e IRRF.
- ? Elaborar cálculos rescisórios referentes à admissão, ao contrato vigente e ao desligamento do trabalhador.
- ? Reconhecer obrigações acessórias e rotinas do eSocial aplicáveis à gestão da folha de pagamento.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre estrutura da remuneração, composição da folha de pagamento e cálculos trabalhistas de horas extras, descansos, férias e décimo terceiro, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de dois exercícios curtos de cálculo de folha de pagamento simulada, com prazo flexível de entrega.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre encargos sociais e previdenciários (INSS, FGTS, IRRF), cálculos rescisórios, obrigações acessórias e rotinas do eSocial, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático de curta duração de apuração de encargos sociais e previdenciários sobre um caso simulado.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

BRASIL. eSocial ? Manual de Orientação do eSocial (MOS). Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Treinamento e Desenvolvimento

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Levantamento de necessidades de treinamento. Desenho, execução e avaliação de programas de T&D. Modalidades: presencial, digital, híbrida, microlearning e trilhas de aprendizagem. Avaliação de resultados e retorno do investimento. Educação corporativa e cultura de aprendizagem. Desenvolvimento de lideranças e sucessão.

### Objetivo Geral:

Capacitar o estudante a levantar necessidades de treinamento, desenhar, executar e avaliar programas de T&D em diferentes modalidades, fomentando a educação corporativa e o desenvolvimento de lideranças nas organizações.

### Objetivo Específico:

- ? Realizar levantamento de necessidades de treinamento a partir de lacunas de desempenho e competências.
- ? Desenhar programas de treinamento e desenvolvimento adequados ao público e aos objetivos organizacionais.
- ? Comparar modalidades de treinamento presenciais, digitais, híbridas e microlearning.
- ? Avaliar resultados e retorno do investimento em ações de treinamento e desenvolvimento.
- ? Planejar ações de desenvolvimento de lideranças e sucessão.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre levantamento de necessidades de treinamento e desenho, execução e avaliação de programas de T&D, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto de levantamento de necessidades de treinamento, resolvido individualmente.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre modalidades e trilhas de aprendizagem, educação corporativa, liderança e planejamento de sucessão, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo sobre um modelo de avaliação de treinamento.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MENESES, Pedro; ZERBINI, Thais; ABBAD, Gardênia. Manual de treinamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2011. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536325521>.

CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771271>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478507>.

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; LICKFELD, Luciana Vecchioni Carvalho. Gestão de pessoas por competências: como operacionalizar na prática esse modelo. São Paulo: Actual, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786587019710>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Qualificação ? Qualifica Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Skills and lifelong learning. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

# Modelos de Negócio e Posicionamento de Mercado

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Modelos de negócio: conceitos, componentes e ferramentas de modelagem. Proposta de valor e segmentação. Análise de mercado e ambiente competitivo. Posicionamento e diferenciação. Modelos de negócio no agronegócio, no comércio e em serviços regionais. Implicações dos modelos de negócio para a estruturação da gestão de pessoas.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de analisar e conceber modelos de negócio, compreendendo proposta de valor, segmentação e posicionamento de mercado, com atenção às implicações desses elementos para a estruturação da gestão de pessoas.

### Objetivo Específico:

- ? Conceituar modelo de negócio e identificar seus principais componentes.
- ? Aplicar ferramentas de modelagem de negócio, como o Business Model Canvas.
- ? Analisar proposta de valor e critérios de segmentação de mercado.
- ? Examinar o ambiente competitivo e as estratégias de posicionamento e diferenciação.
- ? Relacionar decisões de modelo de negócio às implicações para a estruturação da área de gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre fundamentos de modelo de negócio, componentes do Business Model Canvas, proposta de valor e critérios de segmentação de mercado, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de estudo de caso curto de preenchimento do Business Model Canvas de uma organização conhecida, com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre análise do ambiente competitivo, posicionamento de mercado e implicações do modelo de negócio para a estrutura de cargos e a gestão de pessoas, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático de curta duração de análise de proposta de valor de uma organização real.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

DORNELAS, José. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559774531>.

CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028089>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MOREIRA, Daniel Augusto. Administração da produção e operações. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522110193>.

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração: teoria, processo e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559773305>.

SEBRAE. Data Sebrae ? mapa de empresas e negócios. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Métodos Quantitativos e Modelagem para Tomada de Decisão

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Estatística descritiva aplicada à gestão: medidas, distribuições e visualização de dados. Probabilidade e inferência: noções aplicadas. Análise de correlação e introdução à regressão. Modelagem de problemas gerenciais e cenários. Planilhas eletrônicas como ferramenta de análise. Aplicações a dados de gestão de pessoas.

## Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante o raciocínio estatístico e a capacidade de modelar problemas gerenciais, utilizando planilhas eletrônicas como ferramenta de análise de dados aplicados à gestão de pessoas.

## Objetivo Específico:

- ? Aplicar medidas de estatística descritiva na análise de dados organizacionais.
- ? Interpretar distribuições de dados e recursos de visualização gráfica.
- ? Compreender noções aplicadas de probabilidade e inferência estatística.
- ? Analisar correlações e modelos introdutórios de regressão entre variáveis de gestão.
- ? Utilizar planilhas eletrônicas na modelagem de problemas e cenários gerenciais.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre estatística descritiva, probabilidade e inferência aplicadas à gestão de pessoas, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático em planilha eletrônica de cálculo de medidas descritivas, com prazo flexível de entrega no AVA.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre correlação, regressão e modelagem de problemas gerenciais em planilhas eletrônicas, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático em planilha eletrônica de construção de gráfico e análise de correlação.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

ANDERSON, David R.; SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomas A. Estatística aplicada a administração e economia. 5. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555583991>.

MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 10. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441484>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

FUNDAÇÃO IBGE. Sidra ? Sistema IBGE de Recuperação Automática. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. PDET ? Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Disponível em:



# Direito do Trabalho I (Relações Individuais de Trabalho)

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fontes e princípios do Direito do Trabalho. Relação de emprego e relações de trabalho: caracterização e distinções. Contrato individual de trabalho: modalidades, alteração, suspensão e interrupção. Jornada, remuneração e verbas. Extinção contratual. Trabalho da mulher, do menor e da pessoa com deficiência. Reforma trabalhista e novas formas de contratação.

## Objetivo Geral:

Apresentar ao estudante os fundamentos do Direito Individual do Trabalho brasileiro, capacitando-o a reconhecer a relação de emprego, acompanhar o ciclo contratual do trabalhador e compreender os principais impactos da reforma trabalhista sobre a rotina de gestão de pessoas.

## Objetivo Específico:

? Identificar as fontes e os princípios que orientam o Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

? Distinguir relação de emprego de outras formas de relação de trabalho, a partir dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

? Analisar as modalidades de contrato individual de trabalho e suas hipóteses de alteração, suspensão e interrupção.

? Calcular, em termos conceituais, jornada, remuneração e verbas decorrentes do contrato de trabalho.

? Avaliar as formas de extinção contratual e as proteções legais destinadas à mulher, ao menor e à pessoa com deficiência.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre caracterização da relação de emprego, elementos do vínculo empregatício e modalidades e vicissitudes do contrato individual de trabalho, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de estudos de caso curtos sobre caracterização de vínculo empregatício, com prazo de entrega flexível pelo AVA.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre jornada, remuneração, verbas trabalhistas, extinção contratual e principais mudanças da reforma trabalhista, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de uma decisão judicial ou súmula sobre tema da reforma trabalhista.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em:

28 jul. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Business Intelligence e Analytics para Tomada de Decisão

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Fundamentos de business intelligence e analytics. Dados, informação e conhecimento organizacional. Coleta, tratamento e qualidade de dados. Painéis gerenciais e storytelling com dados. People analytics: indicadores, modelos descritivos e preditivos introdutórios, ética e privacidade no uso de dados de pessoas. Cultura orientada por dados na tomada de decisão.

### Objetivo Geral:

Desenvolver no estudante a capacidade de coletar, tratar e interpretar dados de gestão de pessoas, construindo painéis e indicadores que subsidiem decisões organizacionais fundamentadas, éticas e alinhadas à proteção de dados pessoais.

### Objetivo Específico:

- ? Compreender os fundamentos de business intelligence e sua aplicação à área de recursos humanos.
- ? Identificar fontes, formatos e critérios de qualidade dos dados organizacionais utilizados em people analytics.
- ? Elaborar painéis gerenciais simples que comuniquem indicadores de RH de forma clara a diferentes públicos.
- ? Interpretar modelos descritivos e preditivos introdutórios aplicados a rotatividade, absenteísmo e desempenho.
- ? Analisar os limites éticos, legais e de privacidade no tratamento de dados de colaboradores.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre fundamentos de business intelligence e analytics, dados, informação e conhecimento na gestão de pessoas, e critérios de coleta, tratamento e qualidade dos dados organizacionais, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto de leitura de um painel de indicadores de RH, resolvido individualmente e entregue no AVA.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre construção de painéis gerenciais, storytelling com dados, people analytics, modelos preditivos e ética no uso de dados de pessoas, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de artigo ou norma sobre proteção de dados pessoais no trabalho.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

PIERSON, Lillian. Data science para leigos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788550813080>.

FÁVERO, Luiz Paulo. Análise de dados: técnicas multivariadas exploratórias com spss e stata. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595155589>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GABRIEL, Martha. Você, eu e os robôs. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597028140>.

PINHEIRO, Patricia Peck. Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD). 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623617>.

MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 10. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788571441484>.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Guia orientativo ? tratamento de dados pessoais em relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Gestão de Desempenho e Indicadores Organizacionais

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Gestão de desempenho: conceitos, ciclo e métodos de avaliação. Avaliação por competências, por objetivos e feedback contínuo. Erros e vieses de avaliação. Indicadores de gestão de pessoas: turnover, absenteísmo, custo de pessoal, eficácia de T&D. Construção de painéis de indicadores. Uso dos resultados para decisões de desenvolvimento, reconhecimento e sucessão.

### Objetivo Geral:

Habilitar o estudante a projetar, conduzir e analisar sistemas de gestão de desempenho, bem como a construir e interpretar indicadores de gestão de pessoas que subsidiem decisões estratégicas de desenvolvimento, reconhecimento e sucessão.

### Objetivo Específico:

- ? Conceituar gestão de desempenho e descrever seu ciclo e principais métodos de avaliação.
- ? Comparar avaliação por competências, por objetivos e feedback contínuo como abordagens complementares.
- ? Reconhecer erros e vieses comuns nos processos de avaliação de desempenho.
- ? Construir indicadores de gestão de pessoas, como turnover, absenteísmo e custo de pessoal.
- ? Elaborar painéis de indicadores que apoiem decisões de desenvolvimento, reconhecimento e sucessão.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre fundamentos da gestão de desempenho e métodos contemporâneos de avaliação (por competências, por objetivos e feedback contínuo), ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): resolução individual de estudo de caso curto sobre identificação de vieses em um processo de avaliação, com prazo flexível.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial, individual, sobre indicadores de gestão de pessoas (turnover, absenteísmo, custo de pessoal) e construção de painéis de indicadores para decisão, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): exercício prático de curta duração de cálculo de turnover e absenteísmo a partir de dados simulados. A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho humano nas empresas. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771219>.

CAMILLIS, Patrícia Kinast de; FERRARI, Fernanda da Luz; RICARTE, Marcos A. Chaves. Gestão do desempenho organizacional. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025257>.

DUTRA, Joel Souza. Competências. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597010015>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados. São Paulo: Atlas, 2012. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522473595>.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. Gestão estratégica de pessoas. São Paulo: Cengage Learning, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555582000>.

ULRICH, Dave; YOUNGER, Jon; BROCKBANK, Wayne. Rh de dentro para fora. Porto Alegre: Bookman, 2013. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582600849>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS ? indicadores do mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em: 28 jul. 2026.

FUNDAÇÃO IBGE. PNAD Contínua ? indicadores de trabalho. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

Consulta complementar em periódicos da área: Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), disponível em: <https://spell.org.br>. Acesso em: 9 ago. 2026.

## Direito do Trabalho II (Relações Coletivas e Processo do Trabalho)

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

### Ementa

Direito coletivo do trabalho: organização sindical, negociação coletiva, convenções e acordos coletivos, greve. Negociado e legislado. Noções de direito processual do trabalho: Justiça do Trabalho, reclamação trabalhista, audiência, provas e recursos. Prevenção de passivo trabalhista: papel do RH. Meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a compreensão dos fundamentos do direito coletivo do trabalho e das noções essenciais de processo do trabalho, capacitando-o a atuar preventivamente na gestão de conflitos trabalhistas coletivos e individuais.

### Objetivo Específico:

- ? Compreender a organização sindical brasileira e seus fundamentos constitucionais e legais.
- ? Analisar o processo de negociação coletiva e os instrumentos normativos dele resultantes.
- ? Distinguir os efeitos do negociado e do legislado nas relações coletivas de trabalho.
- ? Reconhecer as fases e atos essenciais do processo do trabalho.
- ? Identificar mecanismos de prevenção de passivo trabalhista e de solução alternativa de conflitos.

### METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade

### ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

### AValiação

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre organização sindical, direito coletivo do trabalho e negociação coletiva, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): estudo de caso curto sobre negociação coletiva, resolvido individualmente.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita presencial sobre noções de processo do trabalho e prevenção de passivo trabalhista, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): fichamento objetivo de uma convenção coletiva da categoria escolhida pelo estudante.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770890>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book.

Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771385>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770777>.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MARTINS, Sérgio Pinto. Prática trabalhista. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788553623853>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551771897>.

BARBOZA, Maytê R. T. M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia L. F. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595025219>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudência consolidada. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Consultar Instrumento Coletivo de Trabalho ? Sistema Mediador. Disponível em:

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-instrumento-coletivo-de-trabalho>. Acesso em: 28 jul. 2026.

## Eletiva

**Carga Horária Total:** 40

**Carga Horária Semanal:** 0

### Ementa

Componente de livre escolha do estudante, ofertado a partir de banco de eletivas aprovado semestralmente pelo Núcleo Docente Estruturante, composto por 10 (dez) opções: Opção I ? Libras; Opção II ? Direito Administrativo I; Opção III ? Economia, Estado e Políticas Públicas; Opção IV ? Direito Ambiental, Agronegócio e Conflitos Regionais; Opção V ? Psicologia Jurídica ? Comportamento e Sistema de Justiça; Opção VI ? Matemática Financeira; Opção VII ? Governança Corporativa e Compliance; Opção VIII ? Direito Civil II ? Obrigações, Teoria Geral e Contratos; Opção IX ? Direito Tributário I ? Sistema Tributário Nacional e Obrigação Tributária; Opção X ? Formas Consensuais de Solução de Conflitos ? Mediação e Arbitragem. A bibliografia e o conteúdo programático de cada eletiva integram o respectivo plano de ensino específico, observada a mesma regra institucional de bibliografia básica e complementar aplicada aos demais componentes curriculares.

### Objetivo Geral:

Ampliar o repertório formativo do estudante por meio de uma trilha de livre escolha, aprofundando conhecimentos complementares relevantes para a atuação em gestão de pessoas, conforme a opção selecionada no banco de eletivas aprovado pelo NDE.

### Objetivo Específico:

- ? Selecionar, dentro do banco de eletivas aprovado, o tema mais aderente ao seu percurso formativo.
- ? Aprofundar conhecimentos específicos da área escolhida, conforme o plano de ensino próprio da eletiva.
- ? Relacionar os conteúdos da eletiva às capacidades fundamentais do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.
- ? Aplicar os conhecimentos adquiridos a situações práticas pertinentes à área de escolha.
- ? Avaliar a contribuição da eletiva cursada para sua formação profissional complementar.

### METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

### ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

### AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita ou instrumento equivalente definido no plano de ensino específico da eletiva, sobre o conteúdo das Unidades I e II da trilha escolhida pelo estudante, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): atividade formativa definida no plano de ensino específico da eletiva, referente ao conteúdo de B1.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de avaliação escrita ou instrumento equivalente definido no plano de ensino específico da eletiva, sobre o conteúdo das Unidades III e IV da trilha escolhida pelo estudante, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): outra atividade formativa definida no plano de ensino específico da eletiva, referente ao conteúdo de B2.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação. O conteúdo efetivamente avaliado em cada bimestre, os instrumentos, os pesos internos e as atividades de TDE dependem da opção escolhida pelo estudante e constam no plano de ensino específico de cada eletiva ofertada (Libras, Gestão da Diversidade nas Organizações, Inglês Instrumental para Negócios, Educação Financeira ou Tópicos Contemporâneos em Gestão de Pessoas no Agronegócio, entre outras), aprovado semestralmente pelo NDE.

### BIBLIOGRAFIA BÁSICA

A bibliografia básica é definida no plano de ensino específico da eletiva efetivamente ofertada no semestre letivo, aprovado pelo Núcleo Docente Estruturante, observada a regra institucional de três títulos de bibliografia básica com acesso assegurado no acervo digital. Para a opção atualmente ofertada ? Libras ?, aplicam-se:

QUADROS, Ronice M.; KARNOPP, Lodenir B. Língua de sinais brasileira. Porto Alegre: Artmed, 2003. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536311746>.

MORAIS, Carlos E. L.; PLINSKI, Rejane R. K.; MARTINS, Gabriel P. T. C. Libras. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595027305>.

QUADROS, Ronice Müller de; MACHADO, Rodrigo Nogueira; SILVA, Jair Barbosa da. Introdução ao estudo da Libras. São Paulo: Contexto, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555416367>.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

A bibliografia complementar é definida no plano de ensino específico da eletiva efetivamente ofertada, observada a regra institucional de cinco títulos com acesso assegurado no acervo digital ou em fonte oficial de acesso público. Para a opção atualmente ofertada ? Libras ?, aplicam-se:

VIGLIAR, Jose Marcelo Menezes. Pessoa com deficiência. São Paulo: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556270623>.

CORRÊA, Ygor; CRUZ, Carina R. Língua brasileira de sinais e tecnologias digitais. Porto Alegre: Penso, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788584291687>.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786551770166>.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 ? Língua Brasileira de Sinais. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 ? Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Oficina Integradora de Competências IV- Resolução de Desafios Interdisciplinares

**Carga Horária Total:** 20

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Desafio integrador de conclusão articulando os subsistemas de gestão de pessoas em caso complexo de organização do território. Diagnóstico, proposição de solução integrada, dimensionamento de custos e plano de implantação. Defesa oral perante banca docente, com devolutiva formativa estruturada.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a oportunidade de mobilizar, de forma integrada, os conhecimentos dos subsistemas de gestão de pessoas na resolução de um caso complexo, culminando em diagnóstico, proposta de solução, dimensionamento de custos, plano de implantação e defesa oral perante banca docente.

### Objetivo Específico:

Proporcionar ao estudante a oportunidade de mobilizar, de forma integrada, os conhecimentos dos subsistemas de gestão de pessoas na resolução de um caso complexo, culminando em diagnóstico, proposta de solução, dimensionamento de custos, plano de implantação e defesa oral perante banca docente.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega do diagnóstico organizacional do caso complexo e da proposta de solução integrada entre os subsistemas de RH envolvidos, avaliada por rubrica, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual de um quadro-síntese dos problemas identificados no caso, entregue no AVA.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega do plano de implantação com dimensionamento de custos e indicadores de acompanhamento, avaliado por rubrica, e defesa oral perante banca docente, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): elaboração individual do roteiro de apresentação e registro de autoavaliação da experiência integradora, entregues no AVA.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. 6. ed. São Paulo: Érica, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536533513>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597005196>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

SHARDA, Ramesh; DELEN, Dursun; EFRAIM, Turbante. Business intelligence: análise de dados, ciência de dados e IA: para gestão do negócio. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582606988>.

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged>. Acesso em: 28 jul. 2026.

SEBRAE. Data Sebrae. Disponível em: <https://datasebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

# Oficina Integradora de Competências III- Resolução de Desafios Interdisciplinares

**Carga Horária Total:** 20

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Resolução, em equipes, de desafios interdisciplinares formulados a partir de demandas reais de organizações do território, articulando os componentes do módulo. Metodologia de análise e solução de problemas. Prototipagem de soluções de gestão de pessoas. Comunicação executiva dos resultados.

### Objetivo Geral:

Proporcionar ao estudante a vivência de resolução, em equipe, de desafios interdisciplinares formulados a partir de demandas reais de organizações do território, integrando os conhecimentos desenvolvidos nos demais componentes do módulo em uma solução aplicada de gestão de pessoas.

### Objetivo Específico:

? Diagnosticar, em equipe, uma demanda real de organização do território relacionada à gestão de pessoas.

? Aplicar metodologia de análise e solução de problemas ao desafio identificado.

? Articular conhecimentos dos diferentes componentes do módulo na construção da solução.

? Prototipar uma solução de gestão de pessoas viável para o desafio proposto.

? Comunicar, de forma executiva, os resultados alcançados pela equipe

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

Por se tratar de componente de natureza prática e integradora, a Oficina Integradora de Competências III não aplica prova escrita, mas mantém a lógica institucional de 10,0 pontos por etapa avaliativa, com 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE).

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliado por rubrica referente ao diagnóstico e à análise do desafio interdisciplinar (Unidades I e II), e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): registros de acompanhamento do processo de diagnóstico e análise no AVA, incluindo participação da equipe.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega/produto avaliado por rubrica referente à prototipagem da solução e à apresentação executiva dos resultados à organização parceira (Unidades III e IV), e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): registros de acompanhamento do processo de prototipagem e evolução da proposta no AVA.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

YIN, Robert K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582602324>.

OSTERWALDER, Alexandre; PIGNEUER, Yves. Business model generation. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555204605>.

OLIVEIRA, Luciano O. Gestão estratégica de recursos humanos. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788595020252>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788582603079>.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de. Contabilidade da folha de pagamento. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786556901688>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

SEBRAE. Soluções para pequenos negócios. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2026.



# Projeto de Extensão II- Planejamento e Desenvolvimento de Ações Educativas

**Carga Horária Total:** 80

**Carga Horária Semanal:** 0

## Ementa

Em conformidade com a Resolução CNE/CES nº 7/2018, este componente curriculariza a extensão ao converter o diagnóstico territorial produzido anteriormente em ação educativa concreta junto à comunidade externa. Articula-se, assim, diretamente ao item 4 do Perfil Profissional de Conclusão do CNCST (2024, p.102) - "realizar diagnóstico organizacional e propor estratégias de desenvolvimento organizacional" -, deslocando esse conhecimento para o benefício direto da sociedade, por meio da interação dialógica entre estudante e comunidade.

### Objetivo Geral:

Planejar, executar e avaliar ações educativas extensionistas voltadas a temas de trabalho, emprego, empregabilidade e gestão de pessoas, a partir do diagnóstico territorial realizado, promovendo interação dialógica com a comunidade externa e protagonismo estudantil.

### Objetivo Específico:

- ? Converter o diagnóstico territorial em plano de ação extensionista factível.
- ? Planejar ações educativas voltadas a temas de trabalho, emprego e empregabilidade.
- ? Executar as ações educativas planejadas junto à comunidade externa.
- ? Avaliar os resultados e o impacto das ações educativas realizadas.
- ? Elaborar relatório técnico e prestar contas à comunidade sobre as ações desenvolvidas.

## METODOLOGIA

O componente curricular será desenvolvido com predomínio de metodologias ativas, em articulação entre fundamentos teóricos, aplicação prática e produção discente. Serão adotadas, conforme a natureza dos objetos de aprendizagem e o perfil da turma: aulas expositivas dialogadas, aprendizagem baseada em problemas (PBL), aprendizagem baseada em equipes (TBL), estudos de caso contextualizados à prática profissional, sala de aula invertida, simulação e aprendizagem baseada em projetos, esta última materializada em produto integrador definido em consonância com o campo de formação do componente.

As estratégias de ensino contemplam o contínuo acompanhamento do percurso formativo, por meio de feedback formativo sistemático e de instrumentos de regulação da aprendizagem, e o estímulo à autonomia intelectual do estudante, com leitura orientada, pesquisa e produção individual e coletiva sob mediação docente.

A acessibilidade metodológica é assegurada com base nos princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), por meio da disponibilização de materiais em formatos acessíveis, da adoção de múltiplas formas de representação dos objetos de conhecimento e da flexibilização de instrumentos e prazos quando necessário, garantindo equidade no processo de aprendizagem e atendimento à diversidade dos perfis estudantis, em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso e com os princípios da formação integral do estudante.

## ESTRUTURA DE APOIO

O componente utilizará recursos e ambientes de aprendizagem diversificados, selecionados em função das competências a desenvolver e das estratégias pedagógicas adotadas. Compõem esse conjunto: recursos digitais e audiovisuais, textos científicos e documentos normativos, estudos de caso, laboratórios e espaços de prática, além de atividades mediadas em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), que amplia a interação e a continuidade do percurso formativo para além da sala de aula.

O acompanhamento da aprendizagem será apoiado por instrumentos formativos e feedback que permitem ao estudante monitorar sua própria trajetória, identificar avanços e reorientar o esforço de aprendizagem. Esses instrumentos operam de forma integrada às estratégias de ensino, assegurando a coerência entre o que se propõe, o que se desenvolve e o que se avalia, em consonância com os resultados de aprendizagem esperados e com os princípios da formação integral do estudante.

## AVALIAÇÃO

B1 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega do plano de ação extensionista, avaliado por rubrica quanto à aderência ao diagnóstico territorial e à definição de objetivos, público-alvo, atividades, recursos e cronograma, ligada às Unidades I e II, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): levantamento individual das demandas da comunidade em temas de trabalho e empregabilidade, entregue no AVA.

B2 ? 10,0 pontos: 6,0 pontos de entrega do relatório técnico final de extensão e da apresentação em banner no evento institucional de devolutiva, avaliados por rubrica, ligada às Unidades III e IV, e 4,0 pontos de Trabalho Discente Efetivo (TDE): registro sistemático individual das atividades desenvolvidas durante a execução das ações junto à comunidade.

A Média Final corresponde à média aritmética simples de B1 e B2, conforme normas institucionais de avaliação.

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

THIOLLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 19. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2025. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/978655555790>.

CARVALHO, Marly Monteiro. Fundamentos em gestão de projetos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018950>.

MENESES, Pedro; ZERBINI, Thais; ABBAD, Gardênia. Manual de treinamento organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2011. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788536325521>.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 8. ed. Barueri: Atlas, 2026. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559778577>.

TOMASI, Carolina; MEDEIROS, João Bosco. Comunicação empresarial. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788597020502>.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9788522489886>.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 7/2018 ? Diretrizes para a Extensão na Educação Superior. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 28 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030 e os ODS. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 28 jul. 2026.