

INSTITUTO FEDERAL

Mato Grosso

Campus Alta Floresta

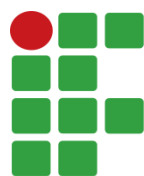
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CAMPUS ALTA FLORESTA

PLANOS DE ENSINO

2018/1





INSTITUTO FEDERAL

Mato Grosso

Campus Alta Floresta

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CAMPUS ALTA FLORESTA

PLANOS DE ENSINO

2º SEMESTRE

2018/1





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.2. Componente curricular GESTÃO DE CARGOS E SALÁRIOS 1.3. Série 2º SEM.

1.4. Período letivo 2018/1 1.5. Aulas/semana 4 1.6. Carga horária 68 h 1.7. Total de aulas 80 h

1.8. Docente WILLDENNER OLIVEIRA SILVA

2. EMENTA

Avaliação de pessoas; Plano de desenvolvimento individual; Avaliação de talentos; principais cargos e remunerações compatíveis.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Capacitar o discente para elaboração, implantação e implementação de planos de cargos e salários com enfoque na gestão de pessoas.

3.2. Objetivos Específicos

Repassar aos discentes conceitos e práticas quanto a análise e planejamento de cargos e salários

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- 1 Cargos e Salários (Conceitos e definições)
- 2 Planejamento de Cargos
- 3 Planejamento de Salários
- 4 Análise de compatibilidade de cargos versus salários
- 5 Administração Salarial

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

Aplicação de aula expositiva dialogada contextualizada com o tema abordado.
Uso de equipamento multimídia para apresentar materiais audiovisuais em relação ao tema estudado
Apresentação de Seminários por parte dos discentes, como forma de impulsionar o conhecimento do tema
Aplicação de Simulação dentro da sala de aula.
Aplicação de estudo de caso e debates.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

Materiais utilizados incluirão: Livros, filmes, revistas, artigos.

7. AVALIAÇÃO

- Aplicação de 1 (um) trabalho individual (Peso de 0 a 10)
- Aplicação de 1 (um) trabalho coletivo (Peso de 0 a 10)
- Aplicação de 1 (uma) prova (podendo ser escrita ou oral, individual ou em dupla) (Peso de 0 a 10)
- Aplicação de 3 (três) trabalhos complementares de nota (peso de 0 a 3)

A nota do acadêmico será definida a partir da média aritmética das 3 notas.

Obs: A nota total da soma dos 3 trabalhos complementares, será utilizada para substituir a nota mais baixa do discente.

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

DUTRA, J. S. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2006.

DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2010.

RABAGLIO, M. O. Avaliação por competências: ferramenta de remuneração ou desenvolvimento? Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

8.2. Bibliografia Complementar

RABAGLIO, M. O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RABAGLIO, M. O. Gestão por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

RESENDE, E. O livro das competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ROBBINS, S. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. São Paulo: Campus, 2008.

LEME, M. T. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 27 de fevereiro de 2018

10. ASSINATURA DO DOCENTE



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.2. Componente curricular GESTÃO DE CARREIRA E SUCESSÃO

1.3. Série

2º SEM.

1.4. Período letivo

2018/1

1.5. Aulas/semana

4

1.6. Carga horária

68 h

1.7. Total de aulas

80 h

1.8. Docente

Eduardo Godoi Macedo

2. EMENTA

As dimensões contemporâneas do trabalho; As perspectivas e o desenvolvimento de carreiras; Empregabilidade e oratória; Assertividade, valores e gerações no trabalho; Construção do projeto sucessório.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Proporcionar ao discente a compreensão sobre o desenvolvimento e elaboração do plano de carreira empresarial e sua continuação e aperfeiçoamento.

3.2. Objetivos Específicos

Levar o aluno a debater e refletir sobre os principais pilares da construção de uma carreira no contexto atual das organizações e a importância do seu papel (enquanto indivíduo) na elaboração do próprio projeto de carreira; Promover o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos; Auxiliar na identificação e escolha de uma área profissional compatível com suas aspirações, valores, personalidade, habilidades e interesses conjugados à realidade do mercado de trabalho; Utilizar ferramentas para a definição do perfil profissional com foco no autoconhecimento; Planejar e preparar estratégias para inserção no mercado de trabalho; Elaborar um projeto de carreira individual.

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Planejamento de vida e planejamento de carreira; O papel da empresa e o papel do indivíduo na construção e na gestão da carreira; Fases e ciclos de carreira; determinantes da escolha e os pilares de uma carreira bem sucedida; Planejamento da carreira: o autoconhecimento, mercado de trabalho e o plano de ação; A construção do projeto de carreira: alinhando objetivos pessoais e profissionais e elaborando um plano de ação; A estratégia e as ferramentas de busca de trabalho: currículo, entrevista de seleção, rede de contatos; A gestão de sucessão.

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

A metodologia de ensino-aprendizagem inclui aulas teóricas expositivas com a Participação ativa dos alunos, seguidas de aulas praticas em que são propostos e solucionados exercícios, são apresentados e discutidos estudos de casos, e/ou apresentados, analisados e comentados vídeos.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

Livros, audiovisuais, mídias, base de dados de artigos.

7. AVALIAÇÃO

Prova escrita e exercícios individuais e/ou coletivos; seminários.

1ª Avaliação: Prova 80% mais Exercícios 20%

2ª Avaliação: Seminário 80% mais Exercício 20%

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

SILVA, M. L. R. **Personalidade e escolha profissional**. São Paulo: EPU, 1992.

8.2. Bibliografia Complementar

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. **Planejamento de Carreira**: uma orientação para estudantes universitários. São Paulo: Vetor, 2009.

GOLDSMITH, M. **Coaching**: o exercício da liderança. São Paulo: Elsevier, 2003.

HILLMAN, J. **O código do ser**: uma busca do caráter e da vocação pessoal. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

NAJJAR, E. R.; PREDEBON, J. **Urgente**: o que você precisa saber sobre sua carreira, São Paulo: Negócio, 2006.

SHEIN, E. **Identidade profissional**. São Paulo: Nobel, 1996.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 07 de março de 2018.

10. ASSINATURA DO DOCENTE



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO**

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.2. Componente curricular

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

1.3. Série

2º SEM.

1.4. Período letivo

2018/1

1.5. Aulas/semana

4

1.6. Carga horária

68h

1.7. Total de aulas

80

1.8. Docente

NEILOR RIBAS NOETZOLD

2. EMENTA

Introdução ao Direito Trabalhista e Previdenciário; História, evolução, conceitos aplicáveis; Relações de emprego; Formas de remuneração; Liberdade e organização Sindical; Direito previdenciário na Constituição; Aposentadoria e previdência pública e privada; Benefícios previdenciários.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Possibilitar ao aluno, conhecer e compreender os principais conceitos e princípios da legislação trabalhista e previdenciária, oferecendo base para assessorar as organizações.

3.2. Objetivos Específicos

Possibilitar que os discentes tenham uma compreensão sobre os direitos e obrigações nas relações de emprego, especialmente sobre:

- a) Princípios do direito do Trabalho;
- b) Contrato de trabalho, requisitos, partes, espécies de contrato, etc.;
- c) Direitos dos trabalhadores, obrigações dos empregadores;
- d) Direito coletivo e representações sindicais;
- e) Reforma trabalhista.

Além disso, possibilitar que os discentes tenham uma compreensão sobre a Seguridade Social, especialmente sobre:

- a) Formas de Segurados;
- b) Regimes de Previdência;
- c) Benefícios Previdenciários;
- d) Serviços Assistenciais;

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

1. DIREITO DO TRABALHO
2. História Do Direito Do Trabalho
 - a) Evolução histórica mundial;
 - b) Evolução Histórica no Brasil.
3. Fontes do Direito do Trabalho
 - a) Constituição Federal;
 - b) Leis;
 - c) Sentença Normativa, Convenções e Acordos Coletivos;
 - d) Regulamentos de Empresa e disposições contratuais;
 - e) Usos e costumes e Normas Internacionais.
4. Princípios do Direito do Trabalho

- a) Princípio da Proteção;
 - b) Princípio da Irrenunciabilidade de direitos;
 - c) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego;
 - d) Princípio da Primazia da Realidade.
5. Direito Individual do Trabalho
- a) Contrato de Trabalho;
 - b) Relação de emprego;
 - c) Empregado e Empregador;
 - d) Remuneração;
 - e) Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho;
 - f) Extinção do contrato do Trabalho;
 - g) Estabilidades;
 - h) Aviso prévio e FGTS;
 - i) Jornada de Trabalho
 - j) Intervalos e Descanso Semanal Remunerado
 - k) Férias
6. Direito Coletivo
- a) Liberdade Sindical;
 - b) Organização Sindical
 - c) Representação Sindical
 - d) Normatização Coletiva
7. DIREITO PREVIDENCIÁRIO
8. Seguridade Social: conceito, origem e histórico
- a) Assistência Social.
 - b) Previdência Social.
 - c) Evolução Histórica no Brasil
9. Direito Previdenciário
- a) Princípios previdenciários.
 - b) Regimes previdenciários.
 - c) Segurados dos Regimes Previdenciários.
 - d) Formas de filiação.
 - e) Perda da qualidade de Segurados.
 - f) Dependentes.
10. Benefícios Previdenciários
- a) Benefícios ligados aos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.
 - b) Aposentadorias.
 - c) Benefício por incapacidade laboral.
 - d) Benefícios de proteção a Família e à maternidade.
 - e) Benefícios assistenciais.
 - f) Serviços assistenciais e de reabilitação.

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

A disciplina será conduzida através da exposição e discussão do conteúdo programático, com aulas expositivas dialogadas, objetivando a interação entre professora e alunos(as) na compreensão dos conceitos e princípios fundamentais que regem a disciplina. Para dar suporte à reflexão e debates poderão ser utilizadas as seguintes estratégias: leitura de textos indicados; seminários; pesquisa, elaboração e apresentação de trabalhos individuais e/ou em grupo. A leitura prévia dos textos indicados pela professora é fundamental para a construção do conhecimento e desenvolvimento das atividades programadas para o curso.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

Doutrina e legislação pertinente ao assunto; pesquisa; estudos de caso. Recursos Multimídia – Datashow e recursos tradicionais: quadro branco, pincel atômico e apagador.

7. AVALIAÇÃO

A avaliação será norteada pela concepção dialógica, formativa, processual e contínua, pressupondo a contextualização dos conhecimentos e das atividades desenvolvidas.

A cada avaliação da disciplina corresponderá uma nota de 0,0 (zero) a 10,0 (dez), admitindo-se frações de 0,1 (um décimo).

No decorrer do semestre serão realizadas, preferencialmente, três avaliações do conteúdo específico do

componente curricular, respeitando-se, em todo caso, o mínimo de duas avaliações de conteúdo para o semestre. As avaliações poderão ser realizadas por meio de: trabalhos individuais e/ou coletivos, seminários, fichas de acompanhamento, relatórios, provas escritas, provas orais, projetos interdisciplinares, dentre outros. Será atribuída, ainda, uma nota referente à avaliação do Programa de Aprendizagem, conforme previsão no Projeto Pedagógico do Curso.

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MASCARO, N. A. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTR, 2006.

TSUTYA, A. M. **Curso de Direito da Seguridade Social**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

8.2. Bibliografia Complementar

ARAUJO, G. M. **Normas regulamentadoras comentadas: Legislação de segurança e saúde no trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2007.

BACELLAR, M. F. **Direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

GONZAGA, P. **Temas atuais em segurança e saúde no trabalho**. Rio de Janeiro, 2007.

BARROS, A. M. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 31 de janeiro de 2018

10. ASSINATURA DO DOCENTE



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS						
1.2. Componente curricular	MARKETING PESSOAL				1.3. Série	2º SEM.	
1.4. Período letivo	2018/1	1.5. Aulas/semana	2	1.6. Carga horária	34 h	1.7. Total de aulas	40 h
1.8. Docente	Luiz Carlos dos Santos						

2. EMENTA

Reflexão sobre o mundo do trabalho como espaço de realização ou sofrimento; o marketing como processo chave, essencial para os negócios e o marketing das superficialidades e aparências; marketing pessoal e seus sub-processos; valores críticos para o sucesso de marketing pessoal; etapas para a elaboração de um planejamento estratégico de marketing pessoal; orientações reflexivas sobre marketing pessoal; conclusões e aconselhamentos para desenvolvimento de carreiras.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Conceituar marketing pessoal como sub-processo do marketing geral e voltado para o tratamento da essencialidade pessoal e profissional na rede de relacionamentos. Discutir e demonstrar a importância do processo de reflexão pessoal para identificação de pontos fortes e carências para planejamento de atividades de um projeto de marketing pessoal. Discutir e demonstrar a importância do pensamento estratégico constituído por missão, visão e valores pessoais como fatores impulsionadores de um plano de melhoria pessoal; assimilar a importância do processo de comunicação e suas ferramentas para elaboração e implementação de um plano de marketing pessoal eficaz.

3.2. Objetivos Específicos

- 3.2.1 Identificar o MIX de Marketing;
- 3.2.2 Reconhecer a importância do processo reflexivo na identificação dos pontos forte e fracos para o planejamento vida;
- 3.2.3 Demonstrar um pensamento estratégico composto por missão, visão e valores pessoais;
- 3.2.4 Elaborar um plano de marketing pessoal eficaz;
- 3.2.5 Exercitar mudanças comportamentais na comunicação, adequadas ao seu plano de marketing.

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- 4.1 Marketing introdutório
- 4.2 Mix de Marketing: Os 4Ps
- 4.3 Marketing Pessoal como sub-processo do Marketing Geral
- 4.4 Processos do Marketing Pessoal (Estratégico e Tático)
 - 4.4.1 Processo de comunicação no Marketing Pessoal
- 4.5 Análise de (Swot pessoal e profissional)
- 4.5 Reflexões sobre o Marketing Pessoal
- 4.6 Implementação do plano de Marketing Pessoal

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

- 5.1 Aulas expositivas dialogadas empregando: quadro e equipamento de multimídias;
- 5.2 Seminários para apresentação de trabalhos;
- 5.3 Exibições de filmes de forma introdutória do tema e ou revisão dos conceitos estudados;
- 5.4 Estudos dirigidos considerando o interesse do cliente;
- 5.5 Simulações presenciais teórico/prático;
- 5.6 Dramatização através de atividades interdisciplinares;
- 5.7 Debates entre grupos e turmas, abordando conteúdos complementares;

- 5.8 Investigação científica;
5.9 Uso de situações-problema;
5.10 Estudo de caso;
5.11 Chuva de ideias;
5.12 Disponibilidade de atendimento extraclasse (de até 04 horas semanais); desde que os acadêmicos manifestem interesse.
5.13 Oferta de atividades e/ou projetos interdisciplinares. etc.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

6.1 Uso de Livros, Apostilas, base de dados: Portal CAPES, recursos áudios visuais, revistas, publicação oportuna da imprensa especializada e local, observação in loco, depoimento especialista, etc.

7. AVALIAÇÃO

Haverá no mínimo 02 (duas) avaliações semestrais, sendo pelo menos uma através de averiguação gráfica, englobando a teoria e a prática que a disciplina exige;
Cada nota será composta de no mínimo 80% do resultado da averiguação do conhecimento/aprendizado e até 20% da constatação atitudinal, Levando em conta os seguintes critérios: Participação no grupo, interesse individual, iniciativa e comportamento ético.

No processo avaliativo será utilizado os seguintes instrumentos:

Averiguação gráfica;

Estudos de caso serão realizados individualmente e em grupo, devendo ser entregue, podendo ser apresentados em forma de seminários;

Observação: considerando os critérios elencados para composição do percentual atitudinal.

Para a efetivação do processo avaliativo será disposto dos seguintes instrumentos:

- Averiguação gráfica;
- Trabalhos serão realizados individualmente e em grupo, devendo ser entregue, podendo ser apresentados em forma de seminário;
- Observação: considerando os critérios elencados para composição do percentual atitudinal;

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

KOTLER, P. Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle. São Paulo: Prentice, 2000.

YANAZE, M. H. Gestão de marketing e comunicação. São Paulo: Saraiva, 2007.

KOTLER, P.; KARTAJAYA, H.; SETIAWAN, I. Marketing 3.0: as forças que estão definindo o novo marketing centrado no ser humano. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

8.2. Bibliografia Complementar

NASSAR, P. Tudo é comunicação. São Paulo: Lazuli, 2002.

ROBERTS, K. Lovemarks: o futuro além das marcas. São Paulo: Makron Books, 2005.

LAS CASAS, A. L. Administração de marketing: conceitos, planejamento e aplicações à realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 2006.

KOTLER, P.; CASLIONE, J. A. Vencer no caos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

TORRES, C. A bíblia do marketing digital: tudo que você queria saber sobre marketing e publicidade na internet e não tinha a quem perguntar. São Paulo: Novatec, 2009.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 05 de janeiro de 2018

10. ASSINATURA DO DOCENTE



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS					
1.2. Componente curricular	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO			1.3. Série	2º SEM.	
1.4. Período letivo	2018/1	1.5. Aulas/semana	4	1.6. Carga horária	68 h	
					1.7. Total de aulas	80 h
1.8. Docente	Thiago Henrique Carvalho Silva					

2. EMENTA

O processo de recrutamento; métodos de recrutamento interno e externo; etapas para recrutar a pessoa certa; métodos de seleção; técnicas atuais para selecionar pessoas.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Proporcionar os principais conceitos de recrutamento e seleção e apresentar as etapas que compõem esses processos.

3.2. Objetivos Específicos

Compreender as diferenças entre os processos de recrutamento e seleção;
Verificar as principais técnicas de recrutamento e seleção utilizadas nos processos de agregar pessoas;
Distinguir os processos de recrutamento interno, externo e misto, bem como apresentar as principais vantagens e desvantagens na escolha de uma delas pela organização.

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Estrutura da área de recursos humanos;
O que é recrutamento?
Recrutamento interno e externo;
Seleção de Pessoas;
Entrevista de seleção;
Estrutura de uma entrevista de seleção;
Provas de conhecimento e testes psicológicos;
Técnicas vivenciais;
Gestão da área de recrutamento e seleção;
Ampliando o conceito de recrutamento e seleção;

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

Aulas expositivas dialogadas empregando quadro e equipamento de multimídias;
Seminários para apresentação de trabalhos;
Exibições de filmes e revisão dos conceitos estudados;
Resolução intensiva de exercícios;
Estudos dirigidos em sala de aula;
Simulações computacionais;
Simulações presenciais;
Dramatização;
Debates;
Investigação científica;
Uso de situações-problema;
Estudo de caso;
Mapas conceituais;
Chuva de ideias.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

Indicar os meios ou materiais de ensino que serão utilizados, como, por exemplo: livros, audiovisuais, mídias, base de dados: Portal CAPES, revistas, filmes, textos, entre outros.

7. AVALIAÇÃO

As avaliações serão da seguinte maneira:

Haverá 2 (duas) avaliações bimestrais, na qual a primeira será por seminário, com tema previamente estabelecido (10 pontos); A segunda será prova escrita com questões de múltipla escolha e questões dissertativas sobre as unidades estudadas (8 pontos). Exercícios realizados em sala. (2 pontos)

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

ALMEIDA. W. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.
CHIAVENTATO. I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
RABAGLIO. M. O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005. BIBLIOGRAFIA

8.2. Bibliografia Complementar

BANOV, M. R. Recrutamento, seleção e competências. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
WAGNER III, J. A. Comportamento organizacional. São Paulo, SP: Saraiva, 2000.
ROBBINS. S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Prentice Hall. 2002.
PONTES, B. R. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2001.
RABAGLIO. M. O. Seleção por competências. São Paulo: Educator, 2001.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 05 de fevereiro de 2018

10. ASSINATURA DO DOCENTE



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS ALTA FLORESTA
DEPARTAMENTO DE ENSINO

PLANO DE ENSINO

1. IDENTIFICAÇÃO

1.1. Curso	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS						
1.2. Componente curricular	RESPONSABILIDADE SOCIAL E MEIO AMBIENTE				1.3. Série	2º SEM.	
1.4. Período letivo	2018/1	1.5. Aulas/semana	2	1.6. Carga horária	34 h	1.7. Total de aulas	40 h
1.8. Docente	Neander Pinheiro Cabral						

2. EMENTA

Conceitos de responsabilidade social e ambiental; Atribuições da empresa socioambientalmente responsável; Reflexão sobre Responsabilidade Social e Ambiental no Brasil e no mundo; Mudanças advindas da tecnologia para o bem comum entre organização e meio ambiente.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Proporcionar aos discentes a oportunidade de discutir e analisar a responsabilidade social e ambiental e a importância estratégica na rotina da empresa e para o bem-estar socioambiental.

3.2. Objetivos Específicos

- Contextualizar os problemas ambientais em escalar local e global;
- Debater o tema sustentabilidade e suas implicações nas organizações e no dia a dia das epssoas;
- Apresentar responsabilidade social e ambiental, seus principais temas e ferramentas de gestão em organizações;
- Desenvolver trabalho de aplicação prática da responsabilidade social e ambiental nas empresas.

4. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Contexto de crise: problemas sociais e ambientais;
Sociedades sustentáveis;
Responsabilidade social e ambiental nas organizações;
Aplicação da responsabilidade social e ambiental.

5. METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE ENSINO

Aulas teóricas serão desenvolvidas de forma interativa, com projeção multimídia, programas de computador, exposição dialogada, discussão e problematização de assuntos, trabalhos em grupo, utilização diversificada de recursos didáticos e audiovisuais, objetivando a construção de espaços potenciais de ensino-aprendizagem.

6. RECURSOS DIDÁTICOS

Livros, audiovisuais, mídias, base de dados: Portal CAPES, revistas, filmes, textos, entre outros.

7. AVALIAÇÃO

As avaliações serão cumulativas dos assuntos abordados pela disciplina no decorrer do semestre. As avaliações poderão ser realizadas através de: prova escrita, participação do aluno em atividades práticas, estudos dirigidos, discussão de relatórios, seminários, outros.

8. BIBLIOGRAFIA

8.1. Bibliografia Básica

COSTA, M. A. G.; COSTA, E. C. Poluição ambiental: herança para gerações futuras. São Paulo: Orium, 2004.
DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.
KROETZ, C. E. Balanço social: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.

8.2. Bibliografia Complementar

QUEIROZ, A. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2001.
MOURA, L. A. A. Qualidade gestão ambiental. 5. ed. São Paulo: Relativa, 2008.
VALLE, C. E. Qualidade ambiental: como se preparar para as normas ISO 14.000: o desafio de ser competitivo protegendo o ambiente. São Paulo: Pioneira, 2010.
DIAS, R. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2006.
SACHS, I. Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2007.

9. LOCAL E DATA

Alta Floresta, 05 de fevereiro de 2018

10. ASSINATURA DO DOCENTE