

## Plano de Trabalho Docente – 2017

### Ensino Técnico

Plano de Curso nº 224 aprovado pela portaria Cetec nº 168 de 09/04/2013

Etec Sylvio de Mattos Carvalho

Código: 103

Município: Matão

Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios

Habilitação Profissional: TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

Qualificação: Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de TÉCNICO  
EM RECURSOS HUMANOS

Componente Curricular: **TENDÊNCIAS E CENÁRIOS EM RECURSOS HUMANOS**

Módulo: 3º

C. H. Semanal: 2,5

Professor: Luiz Fernando Possetti

**I – Atribuições e atividades profissionais relativas à qualificação ou à habilitação profissional, que justificam o desenvolvimento das competências previstas nesse componente curricular.**

#### **ATRIBUIÇÕES/ RESPONSABILIDADES**

- Atuar e colaborar na política de recursos humanos bem como elaborar documentos de planejamento de ações e de rotinas de recursos humanos.
- Interpretar tendências na gestão de recursos humanos.
- Atuar e colaborar na política de qualidade de vida, bem como elaborar planejamento de ações.
- Atuar nas diversas operações relacionadas ao sistema e aos subsistemas de recursos humanos.
- Pesquisar e identificar lacunas na administração da qualidade de vida e nos aspectos relacionados às atividades da organização e a representatividade de seus custos.
- Utilizar resultados de estudos no sistema e nos subsistemas de gestão de Recursos Humanos.
- Auxiliar na elaboração dos métodos de avaliação de desempenho utilizados na organização.
- Atuar nos procedimentos de avaliação de desempenho individual e coletivo, bem como o controle de agregação de valores relacionados ao ciclo de gestão de pessoal.

- Comunicar-se em espanhol básico, visando à comunicação profissional.
- Assessorar no gerenciamento de mudanças organizacionais (conhecer e analisar técnicas e tendências).
- Desenvolver visão holística e sistêmica da área por meio das práticas disponíveis para auxiliar na gestão de Recursos Humanos, que subsidiarão as tomadas de decisões.
- Propor e executar medidas preventivas de proteção das pessoas.
- Participar do processo de definição de identidade corporativa, com foco na cultura e na estrutura organizacional, visando ao fortalecimento das políticas de Recursos Humanos na organização.
- Monitorar e promover ações de melhoria do clima organizacional, com base em pesquisas, indicadores e subsídios à gestão de pessoas.
- Identificar e aplicar ferramentas à gestão de pessoas, auxiliando na elaboração de um plano de ações para alcançar a excelência do desempenho e dos resultados organizacionais.
- Orientar ações de saúde e segurança do trabalho, respeitando as normas regulamentadoras da segurança do trabalho, visando garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro.
- Identificar características e aplicar procedimentos de metodologia de pesquisa técnica e científica.

## **ÁREA DE ATIVIDADES**

### **H – PESQUISAR TENDÊNCIAS NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

- Identificar lógicas de relacionamento capital-trabalho.
- Interpretar as atividades de integração de recursos humanos em processos de fusão e aquisição.
- Pesquisar tendências no mercado para a área de Recursos Humanos e sua aplicabilidade.

## II – Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular

Componente Curricular: Tendências e Cenários em Recursos Humanos

Módulo: 3º

Nº	Competências	Nº	Habilidades	Nº	Bases Tecnológicas
1	Identificar a flexibilidade como ferramenta fundamental em virtude do cenário de mudanças em Recursos Humanos.	1.1	Reconhecer vantagem competitiva por meio do investimento na formação intelectual.	1	A gestão do conhecimento e seus reflexos sobre o pessoal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Noções de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Equipes Multidisciplinares e Autogerenciáveis.</li> </ul> </li> <li>• Vantagens competitivas por meio das pessoas;</li> <li>• Novo tipo de profissional adaptável.</li> </ul>
		1.2	Considerar a cooperação como fator preponderante para integrar a empresa e seu colaborador.		
		1.3	Considerar o aprendizado compartilhado no elo entre empresa e clientes.		
		1.4	Reconhecer o ativo intangível como vantagem competitiva.		
		1.5	Perceber a importância das ações das Organizações que aprendem.		
		1.6	Compreender a adhocracia como contribuição na desburocratização das organizações.	2	Definições de Desafios e Tendências de Recursos Humanos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• O cenário de hipercompetitividade no Brasil:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Globalização e internalização dos negócios;</li> <li>○ Revolução da informática e das telecomunicações;</li> <li>○ Tecnologia de informação e os impactos na gestão de pessoas</li> </ul> </li> </ul>
		1.7	Identificar práticas de alto desempenho e alto comprometimento em clientes internos para alcançar vantagens competitivas por meio das pessoas.		
		1.8	Apresentar a capacidade de adaptação a especialidades diferentes e às necessidades das organizações.		
2	Identificar os impactos da Tecnologia da Informação nos desafios e tendências de Recursos Humanos.	2.1	Compreender as radicais transformações na natureza do trabalho.	3	Conceitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessoria versus consultorias;</li> <li>• Quatro grandes pilares da área de RH passíveis de gaps atingíveis pela consultoria:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ser um parceiro estratégico;</li> <li>○ Ser um agente de mudanças;</li> <li>○ Ser campeão das pessoas;</li> <li>○ Ter excelência operacional com foco na produtividade e na qualidade dos serviços.</li> </ul> </li> </ul>
		2.2	Perceber o desenvolvimento de negócios globalizados.		
		2.3	Entender a globalização como fenômeno inevitável e irreversível.		
		2.4	Compreender o deslocamento de trabalhadores em busca de oportunidades de emprego em virtude de novas tecnologias.		
		2.5	Revisar conceitos e ampliar parâmetros de referência de pensar além-fronteiras.		
		2.6	Compreender os desafios de gerenciar culturas – raça, cor, gênero e credo.		
		2.7	Compreender supervisão virtual.		
		2.8	Identificar a intranet como ferramenta que possibilita a projeção de carreira e gestão de recursos humanos.		

3	Detectar oportunidades de consultorias em Recursos Humanos.	2.9	Criar processos de recrutamento e seleção de profissionais que contemple aumento do grau de diversidade.		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Observações das cláusulas contratuais na implementação de consultorias</li> </ul>
		2.10	Criar condições para que funcionários assumam a responsabilidade do autodesenvolvimento.	4	<p>Noções de empregabilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Emprego formal – <i>full time</i>;</li> <li>● Competências técnicas;</li> <li>● Competências comportamentais;</li> <li>● Negócio próprio;</li> <li>● Consultoria;</li> <li>● <i>Ups and downs</i> carreiras: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Readmissão de aposentados;</li> <li>○ Jovens – alta rotatividade (facilidades para se empregar e dificuldades para permanecer empregado.)</li> </ul> </li> </ul>
		2.11	Perceber a Internet e Intranet como aliado no treinamento de pessoal.		
		2.12	Compreender os conceitos de business to employee.		
		3.1	Compreender a consultoria de Recursos Humanos enquanto parceiro de valor à gestão organizacional.		
		3.2	Entender a consultoria como eliminadora de deficiências internas.		
		3.3	Compreender o papel do consultor em Recursos Humanos.		
		3.4	Verificar gaps nos pilares da área de Recursos Humanos.		
		3.5	Identificar a consultoria como agente de mudanças.		
		3.6	Simular ação de consultoria para um processo da área de Recursos Humanos.	5	<p>Noções de Empregos Verdes e suas características</p>
		3.7	Contribuir para o desenvolvimento de projetos de consultoria em Recursos Humanos.		
		3.8	Conhecer contratos de consultorias e suas especificidades.	6	<p>Noções de abordagens avançadas de Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Música em Recursos Humanos;</li> <li>● Florais no desenvolvimento de pessoas e equipes;</li> <li>● Aromaterapia</li> </ul>
4	Identificar potencialidades versus oportunidades.	4.1	Compreender a empregabilidade como capacidade de gerar trabalho e renda.		
		4.2	Compreender as mudanças das competências e as oportunidades de mercado.		
		4.3	Diferenciar as características de empregabilidade nos setores: emprego formal e negócio próprio/consultoria.		
		4.4	Distinguir a atuação profissional versus emprego informal.		
		4.5	Pesquisar mudanças nas carreiras - <i>ups and downs</i> .		

5	Refletir sobre a transformação de empregos existentes em outros que valorizam o equilíbrio entre o planeta e o ser humano.	5.1	Conhecer os empregos verdes existentes.		
		5.2	Compreender as características dos empregos verdes.		
		5.3	Identificar a necessidade de ampliar a oferta de empregos verdes.		
6	Investigar tendências e novos cenários em Recursos Humanos.	6.1	Compreender abordagens avançadas de Recursos Humanos.		
		6.2	Pesquisar a música como instrumento de consecução de resultados em equipe.		
		6.3	Entender a contribuição dos florais no desenvolvimento de pessoas e equipes.		
		6.4	Pesquisar a aromaterapia como técnica complementar para a manutenção da saúde física, emocional e energética do indivíduo e do meio.		
		6.5	Compreender os óleos essenciais que estimulam no ser humano insights que auxiliam no autoconhecimento.		
		6.6	Efetuar pesquisas de tendências e novos cenários em Recursos Humanos.		

### III – Procedimento Didático e Cronograma de Desenvolvimento

Componente Curricular: Tendências e Cenários em Recursos Humanos

Módulo: 3º

Habilidade	Bases Tecnológicas	Procedimentos Didáticos	Cronograma / Dia e Mês
Habilidades 1.1 a 6.6 – referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de Curso 224 - CEETEPS	1 a 6 Bases Tecnológicas - referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de Curso 144 - CEETEPS.	<b>Conteúdo:</b> Apresentação do componente curricular, conteúdos, método de trabalho, critérios de avaliação. Atividade de integração. Introdução aos conceitos do componente curricular.  <b>Procedimento Didático:</b> Exposição dos itens do componente curricular	<b>24/07 a 28/07</b>
1.1. Identificar a vantagem competitiva por meio do investimento na formação intelectual. 1.2. Considerar a cooperação como fator preponderante para integrar a empresa e seu colaborador. 1.3. Considerar o aprendizado compartilhado no elo entre empresa e clientes. 1.4. Identificar o ativo intangível como vantagem competitiva. 1.5. Perceber a importância das ações das Organizações que aprendem. 1.6. Definir entre a burocracia e a adhocracia como contribuição na desburocratização das organizações. 1.7. Identificar práticas de alto desempenho e alto comprometimento em clientes internos para alcançar vantagens competitivas por meio das pessoas. 1.8. Apresentar a capacidade de adaptação a especialidades diferentes e às necessidades das organizações.	1. A gestão do conhecimento e seus reflexos sobre o pessoal:  <input type="checkbox"/> Noções de:  o Equipes Multidisciplinares e Auto-gerenciáveis.  <input type="checkbox"/> Vantagens competitivas por meio das pessoas;  <input type="checkbox"/> Novo tipo de profissional adaptável;	<b>Conteúdo:</b> As principais ferramentas utilizadas na gestão do conhecimento e seus reflexos sobre o pessoal.  <b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.  Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.  Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo dos princípios da gestão do conhecimento e seus reflexos sobre o pessoal.	<b>31/07 a 04/08</b>  <b>07/08 a 11/08</b>

<p>2.1. Identificar as radicais transformações na natureza do trabalho.</p> <p>2.2. Perceber o desenvolvimento de negócios globalizados.</p> <p>2.3. Identificar a globalização como fenômeno inevitável e irreversível.</p> <p>2.4. Identificar o deslocamento de trabalhadores em busca de oportunidades de emprego em virtude de novas tecnologias.</p> <p>2.5. Revisar conceitos e ampliar parâmetros de referência de pensar além-fronteiras.</p> <p>2.6. Identificar os desafios de gerenciar culturas – raça, cor, gênero e credo.</p> <p>2.7. Identificar supervisão virtual.</p> <p>2.8. Identificar a intranet como ferramenta que possibilita a projeção de carreira e gestão de recursos humanos.</p> <p>2.9. Criar processos de recrutamento e seleção de profissionais que contemple aumento do grau de diversidade.</p> <p>2.10. Criar condições para que funcionários assumam a responsabilidade do auto-desenvolvimento.</p> <p>2.11. Perceber a Internet e Intranet como aliado no treinamento de pessoal.</p> <p>2.12. Identificar os conceitos de business to employee.</p>	<p>2. Definições de Desafios e Tendências de Recursos Humanos:</p> <p><input type="checkbox"/> O cenário de hipercompetitividade no Brasil:</p> <p>o Globalização e internalização dos negócios;</p> <p>o Revolução da informática e das telecomunicações;</p> <p>o Tecnologia de informação e os impactos na gestão de pessoas;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> As definições e os principais desafios e Tendências de Recursos Humanos.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo das definições e os principais desafios e Tendências de Recursos Humanos</p>	<p><b>14/08 a 18/08</b></p> <hr/> <p><b>21/08 a 25/08</b></p> <hr/> <p><b>28/08 a 01/09</b></p>
---	--	---	---

<p>3.1. Identificar a consultoria de Recursos Humanos enquanto parceiro de valor à gestão organizacional.</p> <p>3.2. Identificar a consultoria como eliminadora de deficiências internas.</p> <p>3.3. Identificar o papel do consultor em Recursos Humanos.</p>	<p>3. Conceitos:</p> <p><input type="checkbox"/> Assessoria versus consultorias;</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Os principais conceitos utilizados na Assessoria versus consultorias.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de Atividade Avaliação Dissertativa em Grupo pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo sobre Assessoria versus consultorias.</p>	<p><b>04/09 a 08/09</b></p> <hr/> <p><b>11/09 a 15/09</b></p> <hr/> <p><b>18/09 a 22/09</b></p>
<p>3.4. Verificar gaps nos pilares da área de Recursos Humanos.</p> <p>3.5. Identificar a consultoria como agente de mudanças.</p> <p>3.6. Simular ação de consultoria para um processo da área de Recursos Humanos.</p> <p>3.7. Contribuir para o desenvolvimento de projetos de consultoria em Recursos Humanos.</p> <p>3.8. Identificar contratos de consultorias e suas especificidades.</p>	<p>3. Conceitos:</p> <p><input type="checkbox"/> Quatro grandes pilares da área de RH passíveis de gaps atingíveis pela consultoria:</p> <p>o Ser um parceiro estratégico;</p> <p>o Ser um agente de mudanças;</p> <p>o Ser campeão das pessoas;</p> <p>o Ter excelência operacional com foco na produtividade e na qualidade dos serviços.</p> <p>o Observações das cláusulas contratuais na implementação de consultorias</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Os conceitos sobre os quatro grandes pilares da área de RH e como ter excelência operacional com foco na produtividade e na qualidade dos serviços.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento dos conceitos sobre os quatro grandes pilares da área de RH e como ter excelência operacional com foco na produtividade e na qualidade dos serviços</p>	<p><b>25/09 a 29/09</b></p> <hr/> <p><b>02/10 a 06/10</b></p>



<p>4.1. Identificar a empregabilidade como capacidade de gerar trabalho e renda.</p> <p>4.2. Identificar as mudanças das competências e as oportunidades de mercado.</p> <p>4.3. Diferenciar as características de empregabilidade nos setores: emprego formal e negócio próprio/consultoria.</p> <p>4.4. Distinguir a atuação profissional versus emprego informal.</p> <p>4.5. Pesquisar mudanças nas carreiras - <i>ups and downs</i>.</p>	<p>4. Noções de empregabilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Emprego formal – <i>full time</i>;</li> <li><input type="checkbox"/> Competências técnicas;</li> <li><input type="checkbox"/> Competências comportamentais;</li> <li><input type="checkbox"/> Negócio próprio;</li> <li><input type="checkbox"/> Consultoria;</li> <li><input type="checkbox"/> <i>Ups and downs</i> carreiras:</li> </ul> <p>o Readmissão de aposentados;</p> <p>o Jovens – alta rotatividade (facilidades para se empregar e dificuldades para permanecer empregado.)</p>	<p><b>Conteúdo:</b> As principais ferramentas utilizadas sobre as Noções de empregabilidade e as competências técnicas e comportamentais.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo da Competência</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo sobre as Noções de empregabilidade e as competências técnicas e comportamentais.</p>	<p><b>09/10 a 11/10</b></p> <hr/> <p><b>16/10 a 20/10</b></p> <hr/> <p><b>23/10 a 27/10</b></p>
<p>5.1. Conhecer os empregos verdes existentes.</p> <p>5.2. Identificar as características dos “empregos verdes” (empregos em empresas sustentáveis).</p> <p>5.3. Identificar a necessidade de ampliar a oferta de “empregos verdes”.</p>	<p>5. Noções de Empregos Verdes e suas características.</p>	<p><b>Conteúdo:</b> As noções principais sobre os Empregos Verdes e suas características.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de trabalho pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo dos Empregos Verdes e suas características.</p>	<p><b>30/10 a 01/11</b></p> <hr/> <p><b>06/11 a 10/11</b></p>

<p>6.1. Identificar abordagens avançadas de Recursos Humanos.</p> <p>6.2. Pesquisar a música como instrumento de consecução de resultados em equipe.</p> <p>6.3. Pesquisar a contribuição dos florais no desenvolvimento de pessoas e equipes.</p> <p>6.4. Pesquisar a aromaterapia como técnica complementar para a manutenção da saúde física, emocional e energética do indivíduo e do meio.</p> <p>6.5. Pesquisar os óleos essenciais que podem estimular o autoconhecimento.</p> <p>6.6. Efetuar pesquisas de tendências e novos cenários em Recursos Humanos.</p>	<p>6. Noções de abordagens avançadas de Recursos Humanos:</p> <p><input type="checkbox"/> Música em Recursos Humanos;</p> <p><input type="checkbox"/> Florais no desenvolvimento de pessoas e equipes;</p> <p><input type="checkbox"/> Aromaterapia</p>	<p><b>Conteúdo:</b> Noções principais utilizadas nas abordagens avançadas de Recursos Humanos como Música em Recursos Humanos, florais e Aromaterapia.</p> <p><b>Procedimento didático:</b> Aula Expositiva e dialogada com utilização de Projetor e apresentação digital.</p> <p>Revisão Geral do Conteúdo apresentado e desenvolvimento de Atividade Avaliação Dissertativa em Grupo pertinente ao tema.</p> <p>Recuperação contínua das dificuldades dos alunos no desenvolvimento do conteúdo das abordagens avançadas de Recursos Humanos como Música em Recursos Humanos, florais e Aromaterapia.</p>	<p><b>13/11 a 24/11</b></p> <hr/> <p><b>27/11 a 01/12</b></p> <hr/> <p><b>04/12 a 08/12</b></p>
<p>Habilidades 1.1 a 6.6 – referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de curso 224 - CEETEPS.</p>	<p>1 a 6 Bases Tecnológicas - referente ao quadro II: Competências, Habilidades e Bases Tecnológicas do Componente Curricular, conforme Plano de curso 224 - CEETEPS.</p>	<p>Encerramento do componente curricular com revisão geral das bases tecnológicas.</p>	<p><b>11/12 a 18/12</b></p>

#### IV - Plano de Avaliação de Competências

Competência	Instrumentos e Procedimentos de Avaliação	Critérios de Desempenho	Evidências de Desempenho
<p>Identificar a flexibilidade como ferramenta fundamental em virtude do cenário de mudanças em Recursos Humanos.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>O aluno deverá ser capaz de: ter o senso de percepção, resolução de problemas e comunicação. Saber relacionar ideias a fim de interpretar e analisar as questões propostas.</p>
<p>Identificar os impactos da Tecnologia da Informação nos desafios e tendências de Recursos Humanos.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>Saber diferenciar situações nos processos de relações humanas. Senso de percepção, resolução de problemas e espírito de colaboração com seus pares.</p>
<p>Detectar oportunidades de consultorias em Recursos Humanos.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>O aluno tenha a capacidade de identificar e posicionar-se em situações de conflitos nas organizações e no dia a dia.</p>

<p>Identificar potencialidades versus oportunidades.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>Espera-se que o aluno possua condições de entender, a resolução de problemas e comunicação com seus pares.</p>
<p>Refletir sobre a transformação de empregos existentes em outros que valorizam o equilíbrio entre o planeta e o ser humano.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>Entender as transformações e o equilíbrio entre o planeta e o ser humano. Senso de percepção, na resolução de problemas.</p>
<p>Investigar tendências e novos cenários em Recursos Humanos.</p>	<p>Prova Dissertativa (Individual) Trabalho Dissertativo (Individual) Trabalho Dissertativo (em Grupo) Participação em Sala de Aula Resolução de Exercícios</p>	<p><b>Habilidades:</b> <i>Destreza</i> <i>Trabalho em Equipe</i> <b>Comportamentos:</b> <i>Disciplina</i> <i>Organização</i> <i>Pontualidade</i> <b>Conhecimentos:</b> <i>Compreensão</i> <i>Construção de Conceito</i></p>	<p>O aluno deverá ter a capacidade de resolver identificar novos cenários em Recursos Humanos. Saber relacionar ideias e identificar e analisar as perguntas pertinentes.</p>

## V – Plano de atividades docentes\*

\* Assinalar com **X** as atividades que serão desenvolvidas no mês.

Atividades Previstas	Projetos e Ações voltados à redução da Evasão Escolar	Atendimento a alunos por meio de ações e/ou projetos voltados à superação de defasagens de aprendizado ou em processo de Progressão Parcial	Preparo e correção de avaliações	Preparo de material didático	Participação em reuniões com Coordenador de Curso e/ou previstas em Calendário Escolar
<b>Julho</b>	<i>Recepção aos alunos, discussão sobre a importância da qualificação técnica para o acesso ao mercado de trabalho.</i>	<i>Através da avaliação diagnóstica realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso , Reunião de Planejamento e Didático Pedagógica.</i>
<b>Agosto</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos: Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	Reunião de Curso
<b>Setembro</b>	<i>Organização de atividades extracurriculares: participação em palestras.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		Conselho de Classe Intermediário
<b>Outubro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	Reunião Pedagógica
<b>Novembro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>		<i>Participação na Reunião de Curso</i>
<b>Dezembro</b>	<i>Atividades de integração para o fortalecimento de vínculos entre os alunos. Atividades com Dinâmicas.</i>	<i>Realizar o levantamento das lacunas de aprendizagem através da observação do rendimento do aluno e organizar e recuperação contínua dessas lacunas.</i>	<i>Organização e correção das atividades avaliativas desenvolvidas nas aulas</i>	<i>Pesquisa do Material Didático para o planejamento das aulas.</i>	<i>Participação na Reunião de Curso e Conselho de Classe.</i>

## **VI – Material de Apoio Didático para Aluno (inclusive bibliografia)**

BERNARDI, Luiz Antonio. Manual de Empreendedorismo e Gestão. São Paulo: Atlas, 2002.  
CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Editora Elsevier. 2003.  
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos humanos. Editora Manolo. 7ª Edição. 2008.  
STONER, James A. F. FREEMAN, R. Edward. Administração. Editora LTC. 2009.  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Editora Campus. 3ª Edição 2009.

## **VII – Propostas de Integração e/ou Interdisciplinares e/ou Atividades Extra**

- Aula interdisciplinar entre as disciplinas QVST – Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho e TCRH – Tendências e Cenários em Recursos Humanos.

## **VIII – Estratégias de Recuperação Contínua (para alunos com baixo rendimento/dificuldades de aprendizagem)**

Os discentes com aproveitamento insatisfatório constituir-se-ão de atividades, recursos e metodologias diferenciadas e individualizadas com a finalidade de eliminar e/ou reduzir a deficiência de aprendizagem que inviabilizou o desenvolvimento das competências visadas neste componente curricular.

Para isso, serão realizadas:

- Revisão dos conteúdos ministrados, utilizando-se de situações motivadoras, associadas a experiências reais produtivas e gratificantes, de preferência que fazem parte do cotidiano do discente, possibilitando-lhe um maior entusiasmo no processo sistemático da construção do conhecimento.
- Reutilização de critérios diferenciados de avaliação que possibilitem verificar em que medida as estratégias de recuperação adotadas pelo docente tiveram êxito, a partir das competências e habilidades evidenciadas pelo discente a partir de então.

## **IX – Identificação**

Nome do professor: Luiz Fernando Possetti

Assinatura:

Data: 31/07/2017

## **X – Parecer do Coordenador de Curso**

O presente Plano de Trabalho Docente está de acordo ao que está estabelecido no Plano de Curso, em especial no que está definido para o Componente Curricular Tendências e Cenários em Recursos Humanos. Observa-se que o professor definiu instrumentos de avaliação em conformidade com as diretrizes pedagógicas da Instituição.

Nome do coordenador: Mauro Verga

Assinatura:

Data:

\_\_\_\_\_  
Data e ciência do Coordenador Pedagógico

