

Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu - 135
ATO DE CRIAÇÃO - Decreto n.º 50.625 de 30/03/06
Rua Virgílio Malta, 12-70 Centro CEP: 17015-220 Fone: (14) 31046900 - Bauru-SP

Plano de Trabalho Docente - PTD

Etec/CD: Escola Técnica Estadual Rodrigues de Abreu

Curso: Mtec N Administração

Turno: Noite

Série/Módulo: 3A

Componente Curricular: Administração de Recursos Humanos

Docente: FLAVIA ANDREIA CANEDO DE LIMA

Plano Didático

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 30/04/2026)

Etapa 1: de 09/02/2026 até 22/02/2026

Competência(s)

1. Analisar as políticas e práticas de gerenciamento de pessoas.

Habilidade(s)

1.1 Identificar sistema de gestão de recursos humanos.

1.2 Cumprir princípios da cultura organizacional no desenvolvimento das ações do departamento de Recursos Humanos.

1.3 Identificar aspectos que influenciam o clima organizacional.

Base(s)

1. Cultura organizacional

- Formação e definição da cultura organizacional;
- Clima organizacional;
- Aspectos que influenciam o nível do clima organizacional;
- Programa de Integração de funcionários;
- Manual de Integração.

Procedimentos Didáticos

APRESENTAÇÃO DAS BASES TECNOLÓGICAS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.

DIAGNÓSTICO DAS LACUNAS DE CONHECIMENTO - LACUNAS DE CONHECIMENTOS IDENTIFICADAS ENTRE OS ALUNOS. Competências Socioemocionais: (3) Agir com pensamento crítico voltado à resolução de situações-problema.

AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.

Etapa 2: de 23/02/2026 até 08/03/2026

Competência(s)

1. Analisar as políticas e práticas de gerenciamento de pessoas.

Habilidade(s)

1.1 Identificar sistema de gestão de recursos humanos.

1.2 Cumprir princípios da cultura organizacional no desenvolvimento das ações do departamento de Recursos Humanos.

1.3 Identificar aspectos que influenciam o clima organizacional.

Base(s)

1. Cultura organizacional

- Aspectos que influenciam o nível do clima organizacional;
- Clima organizacional;
- Formação e definição da cultura organizacional;
- Manual de Integração.
- Programa de Integração de funcionários;

Procedimentos Didáticos

AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.

DIA DA ESCOLA-FAMÍLIA: ATIVIDADES CULTURAIS, ESPORTIVAS E PALESTRAS: Possibilidade de discussão com a pessoa externa ao ambiente universitário sobre um assunto de interesse coletivo, de acordo com um novo enfoque; Discussão, perguntas, levantamento de dados, aplicação do tema na prática, partindo da realidade do palestrante. Competências Socioemocionais: (9) Atuar de forma colaborativa quando do trabalho em equipe. (20) Elaborar e desenvolver projetos.

Etapa 3: de 09/03/2026 até 22/03/2026

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 30/04/2026)

Competência(s) 1. Analisar as políticas e práticas de gerenciamento de pessoas.
Habilidade(s) 1.1 Identificar sistema de gestão de recursos humanos. 1.2 Cumprir princípios da cultura organizacional no desenvolvimento das ações do departamento de Recursos Humanos. 1.3 Identificar aspectos que influenciam o clima organizacional.
Base(s) 1. Cultura organizacional • Aspectos que influenciam o nível do clima organizacional; • Clima organizacional; • Formação e definição da cultura organizacional; • Manual de Integração. • Programa de Integração de funcionários:
Procedimentos Didáticos AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretar e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.
Etapa 4: de 23/03/2026 até 05/04/2026
Competência(s) 1. Analisar as políticas e práticas de gerenciamento de pessoas.
Habilidade(s) 1.1 Identificar sistema de gestão de recursos humanos. 1.2 Cumprir princípios da cultura organizacional no desenvolvimento das ações do departamento de Recursos Humanos. 1.3 Identificar aspectos que influenciam o clima organizacional.
Base(s) 1. Cultura organizacional • Aspectos que influenciam o nível do clima organizacional; • Clima organizacional; • Formação e definição da cultura organizacional; • Manual de Integração. • Programa de Integração de funcionários:
Procedimentos Didáticos RESOLUÇÃO DE EXERCÍCIOS: O estudo por meio de tarefas concretas e práticas tem por finalidade a assimilação de conhecimentos. Competências Socioemocionais: (14) Demonstrar autonomia intelectual e de ação. (18) Comunicar-se com eficiência nos contextos do trabalho, com a utilização da terminologia técnica e/ou científica e de acordo com os gêneros textuais e modelos convencionados (documentação e redação técnica).
Instr. Avaliação Lista de Exercícios (Pertinência das Informações, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)
Etapa 5: de 06/04/2026 até 19/04/2026
Competência(s) 2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.
Habilidade(s) 2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa. 2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários. 2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.
Base(s) 2. Cargos e salários • Pesquisa salarial; • Política salarial; • Mapeamento de competências.
Procedimentos Didáticos AVALIAÇÃO CONSELHO INTERMEDIÁRIO E RECUPERAÇÃO CONTÍNUA / ENSINO INDIVIDUALIZADO: O ensino individualizado é a estratégia que procura ajustar o processo de ensino-aprendizagem as reais necessidades e características do discente. Competências Socioemocionais: (14) Demonstrar autonomia intelectual e de ação.
Instr. Avaliação Avaliação Escrita (Pertinência das Informações, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias)
Etapa 6: de 20/04/2026 até 30/04/2026

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 30/04/2026)

Competência(s)
2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.
Habilidade(s)
2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa.
2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários.
2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.
Base(s)
2. Cargos e salários
• Mapeamento de competências.
• Pesquisa salarial;
• Política salarial;
Procedimentos Didáticos
ESTUDO DIRIGIDO E AULAS ORIENTADAS: Permite ao aluno situar-se criticamente, extrapolar o texto para a realidade vivida, compreender e interpretar os problemas propostos, sanar dificuldades de entendimento e propor alternativas de solução; exercita no aluno a habilidade de escrever o que foi lido e interpretá-lo; pratica dinâmica, criativa e crítica da leitura. Competências Socioemocionais: (3) Agir com pensamento crítico voltado à resolução de situações-problema. (15) Apresentar argumentos logicamente encadeados a respeito de um determinado assunto.
Instr. Avaliação
Observação Direta (Cumprimento das Tarefas Individuais, Execução do Produto, Pontualidade e Cumprimento de Prazos)

Estratégias de Recuperação Contínua
O processo de recuperação acontecerá nos momentos em que forem detectadas lacunas de aprendizagem, serão propostas novas estratégias de trabalho para que o aluno (a) possa adquirir as competências almejadas. Assim a Recuperação deverá ser imediata à detecção de uma falha para sanar as dificuldades do aluno (a) de forma a não comprometer o andamento do conteúdo. Compreenderá atividades diversas, de acordo com o conteúdo a ser revisto, como: Pesquisa e Apresentação Escrita / Oral; Elaboração de Projetos Técnicos; Avaliação Escrita Individual; Sinopses de Consultas bibliográficas; Portfólios; Entrevistas; Esclarecimento de Dúvidas, a serem desenvolvidas. O professor avaliará, através dos instrumentos já citados, o sucesso da recuperação com consequente superação das falhas detectadas.

Material de Apoio Didático
ARAUJO, Luis César de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2005. CARVALHO, A. V. e NASCIMENTO, L. P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 1997. CARVALHO, Marly Monteiro de. Construindo competências para gerenciar projetos: teoria e casos. São Paulo: Atlas, 2005. CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos. Rio de Janeiro: Campus, 1999. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2009. CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7. ed. São Paulo: Manole, 2016. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. São Paulo: Manole, 2014. CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015. DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. FIDELIS, Gilson José. Gestão de Pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal. São Paulo: Érica, 2006. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento Organizacional. São Paulo: Saraiva, 2006. LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2010. MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. QUINN, Robert et al. Competências gerenciais: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Campus, 2004. OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Procedimentos e Modelos na Gestão de Recursos Humanos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010. RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competência. São Paulo: Educator, 2001. REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da. Rotinas Trabalhistas legislação e práticas para gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Érica, 2016. Jornais (Jornal de Bauru e Folha de São Paulo e Revistas (EXAME, VOCE S/A, Coleção INFO, DINHEIRO, Meu Próprio Negócio, E-COMMERCE, Comércio Exterior) Internet - Sites Diversos

Propostas de Integração e Interdisciplinaridade
--

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 1º Bimestre (de 09/02/2026 até 30/04/2026)

Administração de Recursos Humanos + Língua Portuguesa. Descrição da Atividade: Os alunos realizarão a análise e interpretação de textos técnicos e acadêmicos sobre gestão de pessoas, incluindo artigos, normas e políticas organizacionais. O objetivo é aprimorar a compreensão leitora e a escrita formal. Período de Realização: Primeiras seis semanas do bimestre, com produção de resumos e discussão em grupo. Metodologia e Estratégias: Leitura crítica, interpretação de textos técnicos, produção de resumos e debates para reforçar a argumentação oral e escrita.

Para facilitar a transmissão e a absorção do conhecimento, os seres humanos dividiram o conhecimento em vários compartimentos, comumente chamados de disciplinas. Essas formas de classificar o conhecimento são artificiais: raramente um problema se encaixa unicamente dentro dos limites de uma só disciplina. Como uma abordagem interdisciplinar, suponho o Projeto da ATIVIDADE ESCOLA FAMÍLIA (28/02/2026).

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

Etapa 1: de 04/05/2026 até 17/05/2026**Competência(s)**

2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.

Habilidade(s)

2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa.

2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários.

2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.

Base(s)

2. Cargos e salários

- Mapeamento de competências.
- Pesquisa salarial;
- Política salarial;

Procedimentos Didáticos

AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.

04 e 08/05/2026 - Semana "Paulo Freire"_REUNIÃO LIBERADA: Discutir assuntos de âmbito interno da organização entre alunos com poder decisório, sob orientação do professor. Competências Socioemocionais: (7) Responder com empatia a emoções e necessidades manifestadas por outras pessoas.

Etapa 2: de 18/05/2026 até 31/05/2026**Competência(s)**

2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.

Habilidade(s)

2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa.

2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários.

2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.

Base(s)

2. Cargos e salários

- Mapeamento de competências.
- Pesquisa salarial;
- Política salarial;

Procedimentos Didáticos

AULA EXPOSITIVA E DIALOGADA: com a utilização de recursos audiovisuais (projektor, computador e slides). É uma exposição do conteúdo, com a participação ativa dos estudantes, cujo conhecimento prévio deve ser considerado e pode ser tomado como ponto de partida. O professor leva os estudantes a questionarem, interpretarem e discutirem o objeto de estudo, a partir do reconhecimento e do confronto com a realidade. Competências Socioemocionais: (12) Demonstrar habilidade para escutar atentamente seu interlocutor.

Etapa 3: de 01/06/2026 até 14/06/2026**Competência(s)**

2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.

Habilidade(s)

2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa.

2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários.

2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

Base(s) 3. Conceito de competências • Formação de competências técnicas; • Formação de competências comportamentais.
Procedimentos Didáticos RESOLUÇÃO DE EXERCÍCIOS: O estudo por meio de tarefas concretas e práticas tem por finalidade a assimilação de conhecimentos. Competências Socioemocionais: (14) Demonstrar autonomia intelectual e de ação. (18) Comunicar-se com eficiência nos contextos do trabalho, com a utilização da terminologia técnica e/ou científica e de acordo com os gêneros textuais e modelos convencionados (documentação e redação técnica).
Instr. Avaliação Lista de Exercícios (Pertinência das Informações, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias) Etapa 4: de 15/06/2026 até 28/06/2026
Competência(s) 2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.
Habilidade(s) 2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa. 2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários. 2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.
Base(s) 3. Conceito de competências • Formação de competências comportamentais. • Formação de competências técnicas;
Procedimentos Didáticos ENSINO EM PEQUENOS GRUPOS: É uma estratégia particularmente válida em grandes turmas, pois consiste em separar a turma em pequenos grupos, para facilitar a discussão. Assim, despertará no aluno a iniciativa de pesquisar, de descobrir aquilo que precisa aprender. Competências Socioemocionais: (3) Agir com pensamento crítico voltado à resolução de situações-problema. (17) Evidenciar iniciativa e flexibilidade para adaptar-se a novas dinâmicas. (20) Elaborar e desenvolver projetos AVALIAÇÃO CONSELHO INTERMEDIÁRIO E RECUPERAÇÃO CONTÍNUA / ENSINO INDIVIDUALIZADO: O ensino individualizado é a estratégia que procura ajustar o processo de ensino-aprendizagem as reais necessidades e características do discente. Competências Socioemocionais: (14) Demonstrar autonomia intelectual e de ação.
Instr. Avaliação Avaliação Oral (Argumentação Consistente, Clareza na Expressão Oral e Escrita, Comunicabilidade) Trabalho/Pesquisa (Pertinência das Informações, Relacionamento de Conceitos, Relacionamento de Ideias) Seminário/Apresentação (Atendimento às Normas, Execução do Produto, Pontualidade e Cumprimento de Prazos) Etapa 5: de 29/06/2026 até 07/07/2026
Competência(s) 2. Pesquisar dados de mercado para o desenvolvimento da política salarial.
Habilidade(s) 2.1 Identificar competências requeridas pelos cargos da empresa. 2.2 Coletar dados de mercado relativos a salários. 2.3 Aplicar procedimentos para elaboração de descrição de cargos e salários.
Base(s) 3. Conceito de competências • Formação de competências comportamentais. • Formação de competências técnicas;
Procedimentos Didáticos FECHAMENTO DO SEMESTRE LETIVO / REUNIÃO LIBERADA: Discutir assuntos de âmbito interno da organização entre alunos com poder decisório, sob orientação do professor. Competências Socioemocionais: (1) Demonstrar capacidade e interesse na construção de relacionamentos profissionais. (7) Responder com empatia a emoções e necessidades manifestadas por outras pessoas.
Estratégias de Recuperação Contínua O processo de recuperação acontecerá nos momentos em que forem detectadas lacunas de aprendizagem, serão propostas novas estratégias de trabalho para que o aluno (a) possa adquirir as competências almejadas. Assim a Recuperação deverá ser imediata à detecção de uma falha para sanar as dificuldades do aluno (a) de forma a não comprometer o andamento do conteúdo. Compreenderá atividades diversas, de acordo com o conteúdo a ser revisto, como: Pesquisa e Apresentação Escrita / Oral; Elaboração de Projetos Técnicos; Avaliação Escrita Individual; Sinopses de Consultas bibliográficas; Portfólios; Entrevistas; Esclarecimento de Dúvidas, a serem desenvolvidas. O professor avaliará, através dos instrumentos já citados, o sucesso da recuperação com consequente superação das falhas detectadas.
Material de Apoio Didático

Plano de Trabalho Docente - PTD

1º semestre - 2º Bimestre (de 04/05/2026 até 07/07/2026)

ARAUJO, Luis César de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2005.
CARVALHO, A. V. e NASCIMENTO, L. P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 1997.
CARVALHO, Marly Monteiro de. Construindo competências para gerenciar projetos: teoria e casos. São Paulo: Atlas, 2005.
CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas. 7. ed. São Paulo: Manole, 2016. PEREIRA, M.C.B. RH Essencial. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. - CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, - 2008. - CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Editora: Manole, 2014. - CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. Idalberto Chiavenato. - 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2020. - CHIAVENATO, Idalberto. Introduzindo
CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7. ed. São Paulo: Manole, 2016.
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.
CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015.
CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2009.
CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015.
DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
FIDELIS, Gilson José. Gestão de Pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal. São Paulo: Érica, 2006.
FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Comportamento Organizacional. São Paulo: Saraiva, 2006.
Internet - Sites Diversos
Jornais (Jornal de Bauru e Folha de São Paulo e Revistas (EXAME, VOCE S/A, Coleção INFO, DINHEIRO, Meu Próprio Negócio, E-COMMERCE, Comércio Exterior)
LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
MARRAS, Jean Pierre. Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
MARRAS, Jean Pierre. Gestão Estratégica de Pessoas: Conceitos e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2010.
OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de Procedimentos e Modelos na Gestão de Recursos Humanos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
QUINN, Robert et al. Competências gerenciais: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
RABAGLIO, Maria Odete. Seleção por competência. São Paulo: Educator, 2001.
REZENDE, Mardete Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da. Rotinas Trabalhistas legislação e práticas para gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Érica, 2016.

Propostas de Integração e Interdisciplinaridade

Administração de Recursos Humanos + Ética e Cidadania Organizacional. Descrição da Atividade: Os alunos analisarão dilemas éticos no ambiente corporativo, estudando casos reais de gestão de pessoas e tomada de decisão responsável. Período de Realização: Últimas cinco semanas do bimestre, com apresentação de casos e debates. Metodologia e Estratégias: Estudo de casos, análise de códigos de ética, debates em grupo e produção de pareceres sobre condutas organizacionais.

Para facilitar a transmissão e a absorção do conhecimento, os seres humanos dividiram o conhecimento em vários compartimentos, comumente chamados de disciplinas. Essas formas de classificar o conhecimento são artificiais: raramente um problema se encaixa unicamente dentro dos limites de uma só disciplina. Como uma abordagem interdisciplinar, suponho o Projeto SEMANA PAULO FREIRE (04 a 08/05/2026).

Parecer do Coordenador de Curso:

(11/03/2026) - O PTD está em consonância com o Plano de Curso