



INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

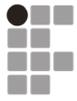
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Projeto Pedagógico do Curso (PPC)
Publicações PROEN
2024







INSTITUTO FEDERAL
Sul-rio-grandense

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO - MOOC

Publicações PROEN
2024



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Flávio Luis Barbosa Nunes
Reitor

Rodrigo Nascimento da Silva
Pró-reitor de Ensino

Leonardo Betemps Kontz
Diretor de Políticas de Ensino e Inclusão

Jander Luis Fernandes Monks
Chefe de Departamento de Educação a
Distância e Novas Tecnologias

Rosélia Souza de Oliveira
Coordenadora da Coordenadoria de Produção
de Tecnologias Educacionais
Coordenadora Geral da Rede e-Tec Brasil no
âmbito do IFSUL

Daiani Nogueira Luche
Coordenadoria de Projetos Especiais

Conteúdo e apresentação
Conteudista
Tatiana de Oliveira Mendes

Desenvolvimento e suporte AVA
Andressa Oliveira da Silveira
Luís Fernando da Silva Mendes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Design educacional
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Coordenadoria de Produção de
Tecnologia Educacional

Design gráfico e digital
Ariane da Silva Behling
Lucia Elena Korth Sedrez
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Edição de áudio e vídeo
José Pedro Minho Mello
Camila Zurchimitten Barbachâ
Eduardo Walerko Moreira
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

Revisão linguística
Ana Paula de Araujo Cunha
Equipe multidisciplinar do DETE

Revisão pedagógica
Margarete Hirdes Antunes
Coordenadoria de Produção de
Tecnologias Educacionais

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SUL-RIO-GRANDENSE (IFSUL)

Administração de Recursos Humanos
Projeto Pedagógico de Curso

Rodrigo Nascimento da Silva
Leonardo Betemps Kontz
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
Margarete Hirdes Antunes

Publicações PROEN
1ª Edição – Copyright© 2024
Todos os Direitos Reservados

Coordenação da edição
Jander Luis Fernandes Monks
Rosélia Souza de Oliveira
cpte@ifsul.edu.br

Diagramação e Projeto Visual
João José de Moraes Vetromila
Lisandra Xavier Guterres
Matheus Eslabão da Silva
Natália Schein

Catálogo na Fonte
Elaborado por Gislaíne da Silva Maciel
Bibliotecária CRB 10/1481

A238	Administração de Recursos Humanos : Projeto Pedagógico do Curso (PPC) / organizadores : Rodrigo Nascimento da Silva, Leonardo Betemps Kontz, Jander Luis Fernandes Monks, Rosélia Souza de Oliveira, Margarete Hirdes Antunes. — Pelotas, RS : Publicações PROEN/IFSul, 2024. ISBN 978-65-01-00754-0 IFSul - Cursos Online, Livres e Massivos (MOOC) https://www.ifsul.edu.br/publicacoes-pm-2/publicacoes-proen/publicacoes-proen-2 1. Educação a distância - Cursos de Capacitação. 2. Administração 3. Recursos Humanos 4. IFSul - Cursos MOOC I. Silva, Rodrigo Nascimento da II. Kontz, Leonardo Betemps III. Monks, Jander Luis Fernandes IV. Oliveira, Rosélia Souza de V. Antunes, Margarete Hirdes
------	--

CDD 371.35

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense.
Pró-reitoria de Ensino.
Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias.
Rua Gonçalves Chaves, 3218, Centro.
Pelotas/RS – CEP 96015-560
Tel: (53) 3026-6050
if-proen@ifsul.edu.br
www.ifsul.edu.br

Prefácio

A elaboração deste material adveio da intencionalidade da Pró-reitoria de Ensino e do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias do IFSul de apresentar aos leitores(as) o projeto pedagógico de seus Cursos online, livres e massivos (MOOC).

Convidamos você para conhecer um pouco de nossa Instituição entendendo o que é um Curso MOOC, onde ele está hospedado, quem pode acessá-lo e qual o conteúdo do projeto pedagógico do curso apresentado neste material. Boa leitura!

Sumário

01	APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	9
02	O QUE É UM MOOC?	11
03	O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?	11
04	COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?	11
05	PÚBLICO-ALVO	15
06	COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?	15
07	SUPORTE TÉCNICO	15
08	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	15
09	IDENTIFICAÇÃO DO CURSO	17
10	JUSTIFICATIVA	17

11	INFORMAÇÕES DO CURSO	18
12	OBJETIVOS DO CURSO	18
	12.1 OBJETIVO GERAL	18
	12.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
13	ESTRUTURA DO CURSO	19
14	METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO	21
	14.1 METODOLOGIA DE ENSINO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
	14.2 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR	22
	14.2.1 PROGRAMA	23
	14.3 AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM	25
	14.4 AVALIAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	26
15	ATIVIDADES AVALIATIVAS	26
	REFERÊNCIAS	36

1. APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) é uma instituição pública e gratuita vinculada ao MEC, com sede e foro na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Criado a partir da transformação do CEFET RS, nos termos da Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFSul possui natureza jurídica de autarquia, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

O IFSul é uma instituição de educação caracterizada pela verticalização do ensino. Oferece educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino e articula a educação superior, básica e tecnológica. É pluricurricular e multicampi, tendo como base a conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica. O IFSul possui a relevan-

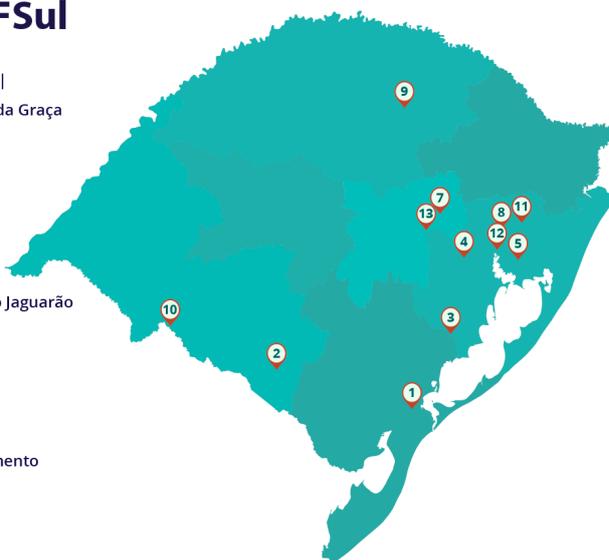
te missão de promover uma educação pública de excelência, por meio da junção indissociável entre ensino, pesquisa e extensão. Agrega pessoas, conhecimentos e tecnologias, visando proporcionar a ampliação do desenvolvimento técnico e tecnológico das regiões de abrangência de seus campi e dos polos de apoio presencial para as ofertas de cursos na modalidade a distância.

O IFSul é formado pela Reitoria, por 12 campi e 2 campi Avançados, a saber: Câmpus Pelotas, Câmpus Pelotas - Visconde da Graça, Câmpus Charqueadas, Câmpus Sapucaia do Sul, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Camaquã, Câmpus Venâncio Aires, Câmpus Bagé, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado, Câmpus Avançado Jaguarão e Câmpus Avançado Novo Hamburgo (figura 1).

Figura 1 – Distribuição das unidades do IFSul no RS.

Câmpus do IFSul

- 1 Reitoria | Câmpus Pelotas | Câmpus Pelotas-Visconde da Graça
- 2 Câmpus Bagé
- 3 Câmpus Camaquã
- 4 Câmpus Charqueadas
- 5 Câmpus Gravataí
- 6 Câmpus Campus Avançado Jaguarão
- 7 Câmpus Lajeado
- 8 Câmpus Novo Hamburgo
- 9 Câmpus Passo Fundo
- 10 Câmpus Santana do Livramento
- 11 Câmpus Sapiranga
- 12 Câmpus Sapucaia do Sul
- 13 Câmpus Venâncio Aires



Atuando na modalidade de Educação a Distância (EaD) o IFSul amplia sua área de abrangência dentro do estado do Rio Grande do Sul, ofertando cursos técnicos, superiores e cursos de formação inicial continuada.

A Instituição utiliza, para este fim, além dos seus 14 câmpus, a estrutura de polos municipais (figura 2) devidamente credenciados nos programas da Rede e-Tec Brasil e do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB/Capes).

Figura 2 – Mapa dos polos municipais de atuação do IFSul para cursos na modalidade a distância.

Mapa dos Polos de atuação do IFSul



Para obter informações dos cursos ofertados pelo IFSul basta acessar os seguintes endereços eletrônicos www.mundi.ifsul.edu.br/cursos/ e <https://intranet.ifsul.edu.br/catalogo/campus>.

2. O QUE É UM MOOC?

MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que em português significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.

3. O QUE É A PLATAFORMA MUNDI?

Mundi é uma plataforma de cursos online do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), que oferece de forma gratuita cursos em formato MOOC.

É uma iniciativa do Departamento de Educação a Distância e Novas Tecnologias (DETE) do IFSul, desenvolvida pela Coordenadoria de Produção de Tecnologias Educacionais (CPTE), visando levar o conhecimen-

to à toda comunidade, de forma totalmente gratuita, com cursos 100% online, permitindo a flexibilidade para estudar onde e quando quiser.

Os cursos disponibilizados na Plataforma Mundi são de autoria de servidores de diversas áreas do IFSul e de outros profissionais, que cederam seus direitos autorais para que as ofertas fossem realizadas de forma gratuita. O acesso ocorre pelo endereço eletrônico <https://mundi.ifsul.edu.br/portal/>.

4. COMO FAZER A MINHA INSCRIÇÃO EM UM CURSO DA MUNDI?

Todos os cursos são de inscrição livre para qualquer pessoa. Para se cadastrar (figura 3), selecione o curso que deseja realizar, leia a descrição e, caso seja de seu interesse, clique no botão “Entrar”.

Figura 3 – Como fazer a inscrição em um curso da Mundi?





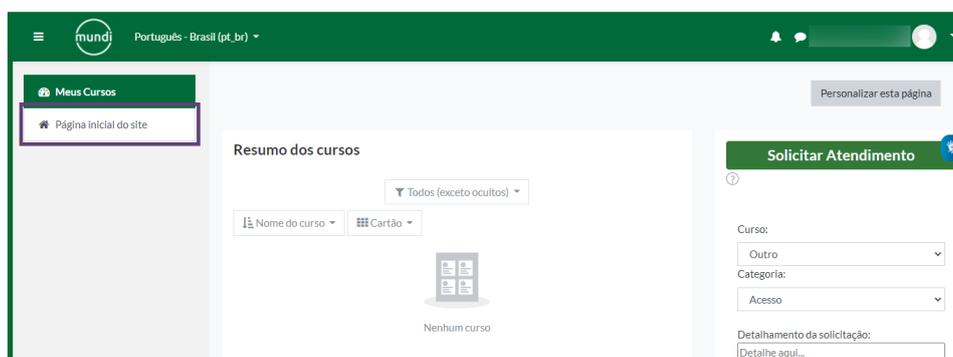
Passo 1: Ao entrar, faça seu cadastro (figura 4). Com ele você poderá fazer login na Plataforma Mundi.

Figura 4 – Faça seu cadastro



No primeiro acesso, a sua lista pessoal de cursos ainda estará vazia, conforme a figura 5. Para dar início à sua inscrição em algum curso, clique na aba “Página inicial do site”, no menu lateral da esquerda, conforme destacado na figura 5:

Figura 5 – Página inicial do site



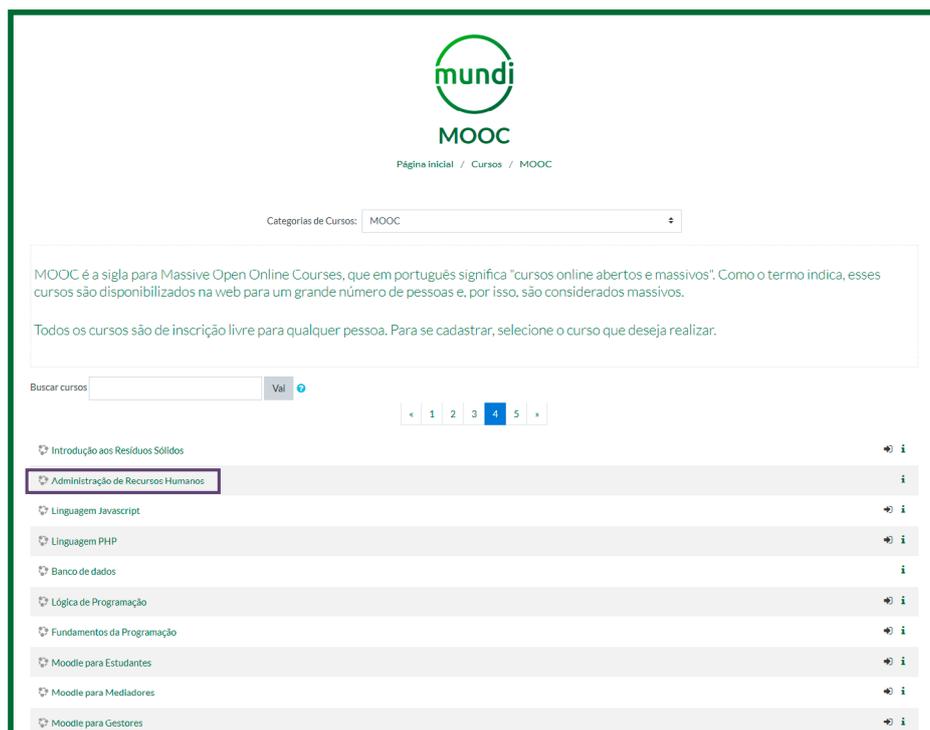
Passo 2: Após isso, a tela acessada será a demonstrada, conforme a figura 6. Uma vez nessa página, clique na Categoria de Curso chamada “MOOCs”, conforme destacado:

Figura 6 – Categoria de Curso



Passo 3: Após acessar a listagem dos MOOCs, clique no título do curso de sua escolha, conforme a figura 7:

Figura 7 – Listagem dos MOOCs



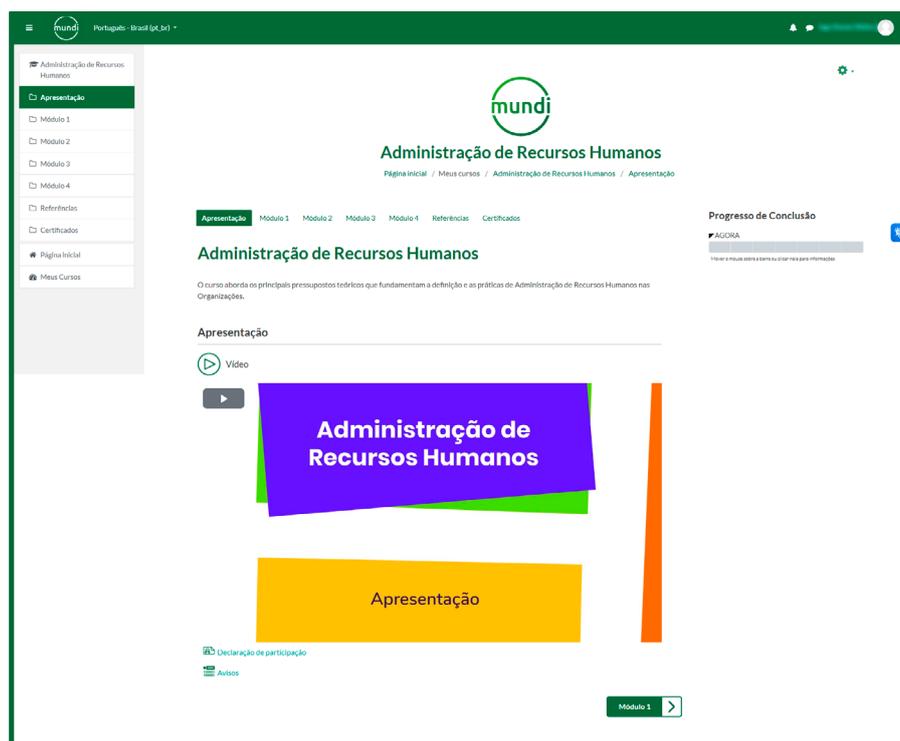
Passo 4: Após, basta clicar no botão “Inscreva-me”, conforme figura 8:

Figura 8 – Autoinscrição do estudante



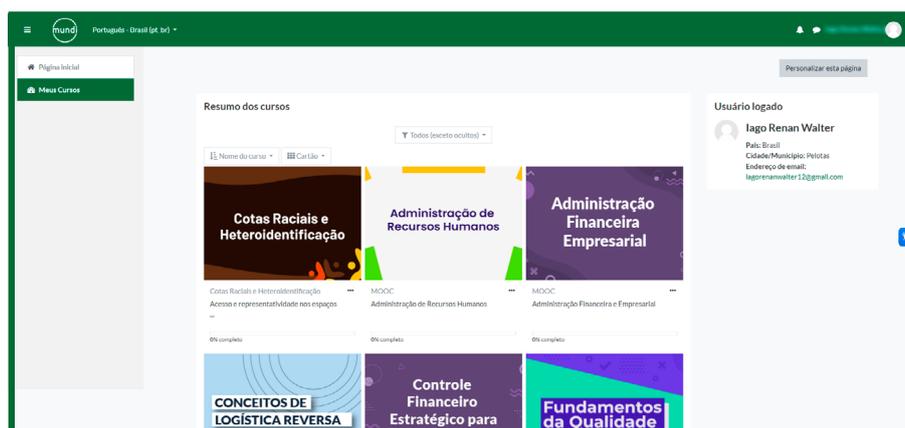
Passo 5: Pronto! Sua inscrição foi realizada com sucesso e a página inicial do curso já estará disponível para acesso, conforme figura 9:

Figura 9 – Página inicial do curso



Passo 6: Ao acessar a página inicial da Plataforma Mundi novamente, seu curso já estará listado na aba “**Meus cursos**”, conforme figura 10:

Figura 10 – Área de cursos do estudante



5. PÚBLICO-ALVO

Não há definição de pré-requisitos para acesso ao curso. Porém, recomenda-se ter, no mínimo, o Ensino Fundamental II (6ª a 9ª série) incompleto.

6. COMO OBTER A CERTIFICAÇÃO?

Todos os cursos possuem certificados. Para isso, você deve atingir, no mínimo, a nota 6 (seis) em todas as atividades exigidas. Cumprido o requisito, a plataforma irá disponibilizar gratuitamente seu certificado. O tempo para conseguir a certificação fica a critério do estudante, não havendo limite nem mínimo, nem máximo de tempo.

7. SUPORTE TÉCNICO

Havendo qualquer dificuldade para acessar o curso ou emitir seu certificado, abra um chamado em <http://cpte.ifsul.edu.br/suporte/>.

Veja os tutoriais para abertura e acompanhamento de chamados por meio do site <https://www.youtube.com/@CPTEIFSUL/videos>.

8. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

O curso tem a intenção de promover a formação sobre relações étnico-raciais no Brasil, no contexto das Comissões de Heteroidentificação e justifica-se pela orientação da Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento complementar à autodeclaração dos candidatos pretos e pardos, para fins de preenchimento das vagas reservadas para concurso público.

Figura 11 – Boas-vindas

The screenshot displays the Mundi LMS interface for the course 'Administração de Recursos Humanos'. The top navigation bar shows the Mundi logo and the language 'Português - Brasil [pt_br]'. The sidebar menu on the left includes options for 'Administração de Recursos Humanos', 'Apresentação', 'Módulo 1', 'Módulo 2', 'Módulo 3', 'Módulo 4', 'Referências', 'Certificados', 'Página Inicial', 'Meus Cursos', and 'Administração do site'. The main content area features the Mundi logo and the course title 'Administração de Recursos Humanos'. Below the title is a breadcrumb trail: 'Página Inicial / Cursos / MOOC / Administração de Recursos Humanos / Apresentação'. A progress indicator shows 'Progresso de Conclusão' with a 'Visão geral de estudantes' button. The main content area is titled 'Apresentação' and contains a video player. The video player shows Prof. Tatiana de Oliveira Mendes and Intérprete Nathielle Silva. Below the video player are buttons for 'Declaração de participação' and 'Avisos'. A 'Módulo 1' button is located at the bottom right of the page.

9. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

DADOS DA INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL PELO CURSO

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE - IFSul
CNPJ: 10.729.992/0001-46

Razão Social:
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA SUL-RIO-GRANDENSE

Endereço:
IFSul - Reitoria: Rua Gonçalves Chaves, 3218 Centro.

Cidade/UF/CEP: Pelotas/RS – CEP 96015-560

Telefone: (53) 3026-6050

Site da Instituição: www.ifsul.edu.br

DADOS GERAIS DO CURSO

Nome: Administração de Recursos Humanos

Modalidade de oferta:
a distância, de natureza Massive Open Online Course (MOOC)

Carga Horária: 40 horas

10. JUSTIFICATIVA

O Curso MOOC em Administração de Recursos Humanos qualificará o educando para ampliar seus conhecimentos sobre os recursos humanos dentro das organizações.

O avanço tecnológico possibilitou essa nova realidade educacional: o ensino mediado pelo computador. A oferta de Educação a Distância, apoiada por Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), tem se expandido, rapidamente, como resposta à crescente necessidade de formação continuada, resultante das transformações dos

meios e modos de produção. Nessa perspectiva, e tendo em conta o fato de o IFSul ser uma instituição plural e multicampi, tal modalidade de ensino torna-se importante estratégia de qualificação dos cidadãos provenientes de diferentes contextos.

Em síntese, o Instituto Federal Sul-rio-grandense, por meio deste curso, provê uma excelente opção para a atualização e a formação de profissionais qualificados, favorecendo a sua inserção no mundo do trabalho e capacitando-os a protagonizar ações empreendedoras e/ou atuar em instituições públicas e privadas.

11. INFORMAÇÕES DO CURSO

Figura 12 – Dados gerais

Curso	Administração de Recursos Humanos
Disciplina	Administração de Recursos Humanos
Sigla	ARH
Objetivo geral	A disciplina tem como objetivo apresentar um panorama sobre a Administração de Recursos Humanos.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar o papel e as principais funções do profissional de recursos humanos nas organizações; • Melhorar a comunicação e as relações interpessoais nas instituições.
Carga horária (CH) total	40h
Nº Módulos	4
Nº Unidades	22
Nível	<input checked="" type="checkbox"/> Básico <input type="checkbox"/> Intermediário <input type="checkbox"/> Avançado
Pré-requisitos	Não há.

12. OBJETIVOS DO CURSO

12.1 Objetivo Geral

Aprender sobre os recursos humanos dentro das organizações.

12.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do curso compreendem:

- Identificar o papel e as principais funções do profissional de recursos humanos nas organizações;
- Melhorar a comunicação e as relações interpessoais nas instituições.

13. ESTRUTURA DO CURSO

Módulo 1 - Evolução dos Recursos Humanos nas organizações

Unidade 1: Conceito de organização

Unidade 2: Contexto Histórico da Administração de Recursos Humanos

Unidade 3: Conceito e objetivos dos Recursos Humanos

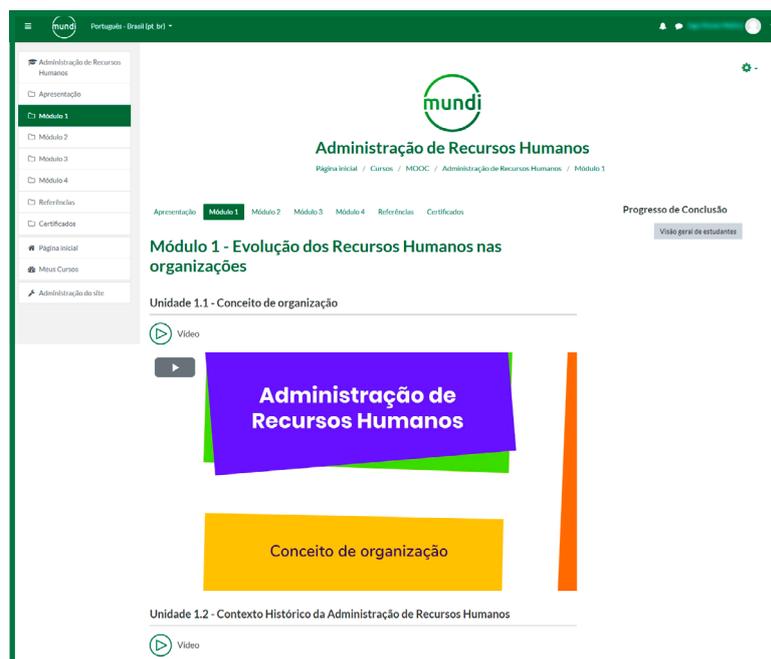
Unidade 4: As mudanças no cenário mundial

Unidade 5: Os novos papéis do RH

Unidade 6: A administração do capital intelectual

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 13 – Módulo 1



Módulo 2 - Funções do RH

Unidade 1: Objetivos, políticas e estratégias

Unidade 2: Os processos de RH

Unidade 3: Estrutura do órgão de RH

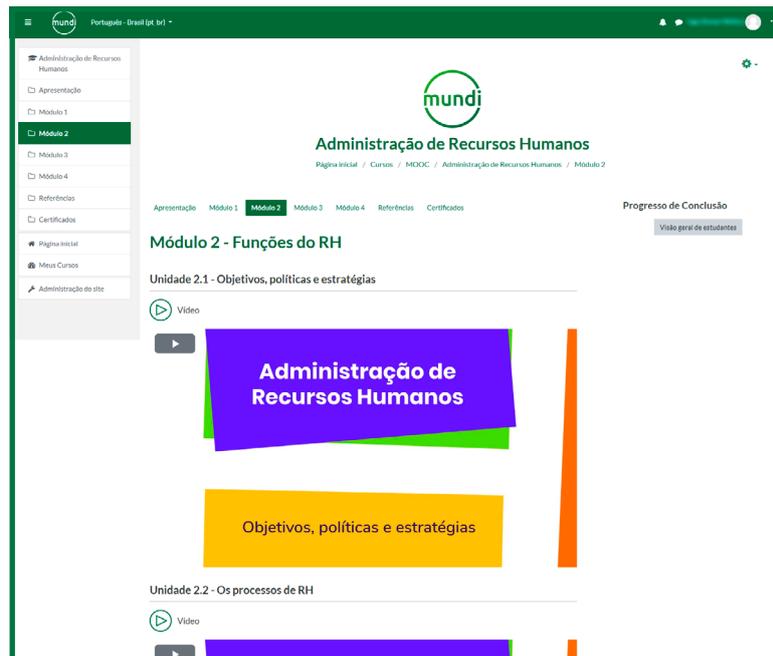
Unidade 4: ARH como responsabilidade de linha e função de Staff

Unidade 5: Centralização e descentralização das atividades de RH

Unidade 6: AO planejamento de RH

Contém 6 vídeos, 9 atividades

Figura 14 – Módulo 2



Módulo 3 - Papel do profissional de RH

Unidade 1: O papel estratégico da Administração de RH

Unidade 2: O profissional de RH

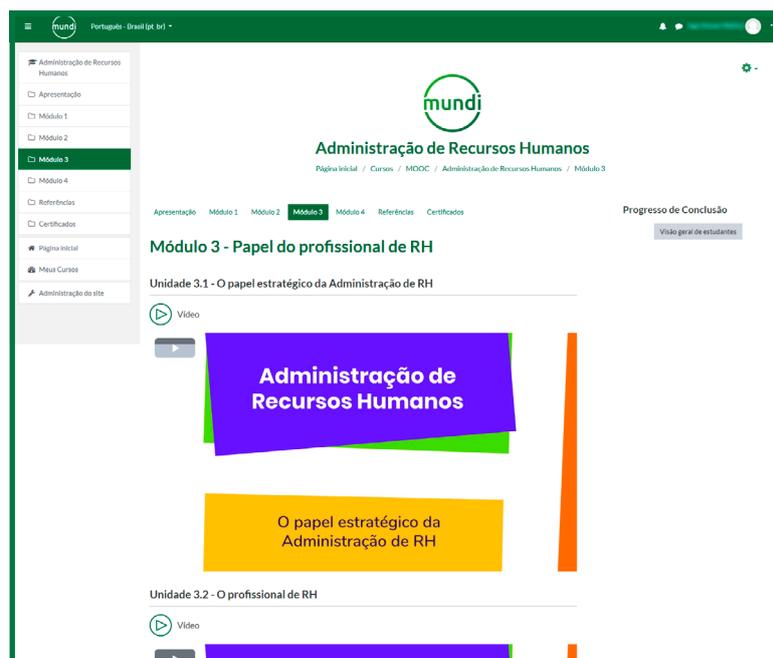
Unidade 3: Capital humano e intelectual

Unidade 4: Os desafios das empresas modernas

Unidade 5: Repensando o papel da gestão

Contém 5 vídeos, 9 atividades

Figura 15 – Módulo 3



Módulo 4 - Comunicação e Relacionamento Interpessoal

Unidade 1: A comunicação e sua importância

Unidade 2: Elementos da comunicação

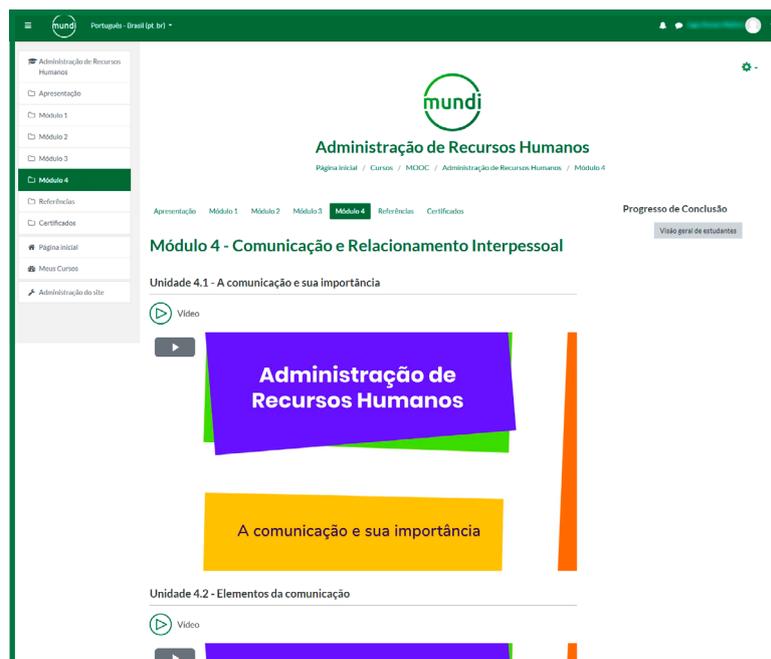
Unidade 3: Falhas na comunicação

Unidade 4: Relacionamento interpessoal

Unidade 5: Relações de poder

Contém 5 vídeos, 9 atividades

Figura 16 – Módulo 4



14. METODOLOGIA DE ENSINO DO CURSO

A proposta metodológica está configurada de forma a oportunizar a formação integral do/a estudante, buscando contribuir para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, prático e crítico, por meio da atualização profissional. Nessa direção, a estrutura curricular, alinhada às práticas pedagógicas, visa estimular o estudante a criar soluções e a ter iniciativas nas organizações de seu trânsito.

A metodologia de ensino, no âmbito do curso, contemplará videoaulas e atividades avaliativas, que auxiliarão os/as alunos/as no desenvolvimento de habilidades intelectuais, procedimentais e atitudinais. Há, também, a preocupação em organizar o ambiente educativo de modo a articular as atividades propostas às diversas dimensões de formação dos jovens e adultos, favorecendo a transformação das informações em conhecimentos, diante das situações reais de vida.

Por fim, pode-se dizer que a gestão dos processos pedagógicos deste curso orienta-se pelos princípios da construção coletiva do conhecimento, da vinculação entre educação e trabalho, da interdisciplinaridade e da avaliação como processo.

O curso de Administração de Recursos Humanos, na modalidade a distância, conta com uma estrutura curricular de 4 módulos. Cada módulo disponibilizado contém uma proposta de trabalho com questionamentos (tarefa de aprendizagem) sobre o tema estudado.

14.1 Metodologia de ensino para pessoa com deficiência

A Política de Inclusão e Acessibilidade do IFSul, amparada na Resolução do Conselho Superior (CONSUP) nº 51/2016, contempla ações inclusivas, respeitando as diferenças individuais, especificamente das pessoas com deficiência, diferenças étnicas, de gênero, culturais, socioeconômicas, entre outras. Para a efetivação da Educação Inclusiva, o curso considera todo o regramento jurídico acerca dos direitos das pessoas com deficiência, instituído na Lei de Diretrizes e Bases – LDB 9394/1996; na Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva/2008; no Decreto nº 5.296/2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com Deficiência ou com mobilidade reduzida; na Resolução CNE/CEB nº 2/2001, que institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica; no Decreto nº 5.626/2005, dispondo sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras; no Decreto nº 7.611/2011, que versa sobre a Educação Especial e o Atendimento Educacional Especializado; na Resolução nº 4/2010, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Básica; na Lei nº 12.764/2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e na Lei nº 13.146/ 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A partir das referências legais supracitadas, o curso busca a acessibilidade com a produção de material acessível para leitores de tela e tradução para Libras, chamando a atenção para a importância de pensar cada ação de forma que tais iniciativas sejam democráticas e ao alcance de todo/as.

14.2 Organização Curricular

A organização curricular do curso de Administração de Recursos Humanos foi estruturada considerando o princípio sociológico de que o conhecimento é uma produção histórica. Com base em tal concepção, a matriz curricular se efetiva no comprometimento em promover a construção de novos saberes, alicerçada em princípios teóricos e pedagógicos que propiciem aos/às estudantes desempenhar, futuramente, as atividades propostas no curso.

Faz-se importante destacar que o propósito de trabalho e a construção dos materiais didáticos nos cursos de qualificação do IFSul buscam a promoção do acesso e da autonomia do/a educando/a, num espaço pedagógico constantemente “lido”, interpretado, “escrito” e “reescrito” (FREIRE, 1996, p. 109). Nesse viés, os módulos que compõem a matriz curricular estão articulados e fundamentados numa perspectiva interdisciplinar.

O Quadro 1 descreve os módulos do curso e, no seguimento, é apresentado o programa. No entanto, pode haver adaptações para melhor atender aos estudantes, tanto na primeira oferta dos cursos, como em futuras edições, uma vez que a atividade oferece oportunidade de aprendizado teórico inserido na prática.

Quadro 1 – Matriz curricular do curso de Administração de Recursos Humanos, na modalidade a distância.

Módulo	Conteudista	CH
Módulo 1 Evolução dos Recursos Humanos nas organizações	Tatiana de Oliveira Mendes	10h
Módulo 2 Funções do RH	Tatiana de Oliveira Mendes	10h
Módulo 3 Papel do profissional de RH	Tatiana de Oliveira Mendes	10h
Módulo 4 Comunicação e Relacionamento Interpessoal	Tatiana de Oliveira Mendes	10h
Carga horária total do curso		40h

14.2.1 Programa

Curso	Administração de Recursos Humanos
Carga horária	40h
<p>Ementa Busca da compreensão sobre a importância dos Recursos Humanos para as organizações públicas e privadas.</p>	
<p>Objetivos</p> <p>Objetivo geral: Aprender sobre os recursos humanos dentro das organizações.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar o papel e as principais funções do profissional de recursos humanos nas organizações; - Melhorar a comunicação e as relações interpessoais nas instituições. 	

Curso	Administração de Recursos Humanos
Carga horária	40h
<p>Conteúdos:</p> <p>Módulo 1 - Evolução dos Recursos Humanos nas organizações</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceito de organização 2. Contexto Histórico da Administração de Recursos Humanos 3. Conceito e objetivos dos Recursos Humanos 4. As mudanças no cenário mundial 5. Os novos papéis do RH 6. A administração do capital intelectual <p>Módulo 2 - Funções do RH</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos, políticas e estratégias 2. Os processos de RH 3. Estrutura do órgão de RH 4. ARH como responsabilidade de linha e função de Staff 5. Centralização e descentralização das atividades de RH 6. AO planejamento de RH <p>Módulo 3 - Papel do profissional de RH</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O papel estratégico da Administração de RH 2. O profissional de RH 3. Capital humano e intelectual 4. Os desafios das empresas modernas 5. Repensando o papel da gestão <p>Módulo 4 - Comunicação e Relacionamento Interpessoal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A comunicação e sua importância 2. Elementos da comunicação 3. Falhas na comunicação 4. Relacionamento interpessoal 5. Relações de poder 	
<p>Metodologia</p> <p>O curso será desenvolvido por meio da Plataforma Mundi - plataforma de cursos online do IFSul para cursos em formato MOOC. MOOC é a sigla para Massive Open Online Courses, que, em português, significa “cursos online abertos e massivos”. Como o termo indica, esses cursos são disponibilizados na web para um grande número de pessoas e, por isso, são considerados massivos.</p> <p>Nessa Plataforma, os cursos são divididos em módulos (a cada 10 horas, um módulo); esses módulos são separados em até seis (6) unidades, onde são disponibilizadas videoaulas de curta duração, bem como atividades avaliativas a serem realizadas pelos/as estudantes.</p>	

Curso	Administração de Recursos Humanos
Carga horária	40h
<p>Bibliografia básica:</p> <p>BITENCOURT, Claudia. Gestão contemporânea de pessoas. São Paulo: Bookman Companhia, 2010;</p> <p>CARVALHO, A. V. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 1998.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2009.</p> <p>DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.</p> <p>FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.</p> <p>GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.</p>	
<p>Bibliografia complementar:</p> <p>GOULART, Íris Barbosa e VIEIRA, Adriane. Identidade e subjetividade na gestão de pessoas. Curitiba: Juruá Editora, 2007.</p> <p>SIQUEIRA, Mirlene Maria M. Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Bookman, 2013 (virtual).</p>	

14.3 Avaliação do processo ensino-aprendizagem

A avaliação da aprendizagem se constitui como processo formativo e investigativo, tendo por objetivo maior o acompanhamento e redirecionamento do processo de ensino-aprendizagem, voltado para o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o mundo do trabalho.

Para a metodologia que se propõe, a avaliação torna-se instrumento fundamental. O mecanismo ação-reflexão-ação é importante para que a avaliação cumpra o seu papel, ou seja, para que o julgamento qualitativo da ação esteja em função do aprimoramento desta mesma ação.

Desse modo, a avaliação da aprendizagem tem a finalidade de acompanhar e aperfeiçoar o processo de aprendizagem dos alunos, obedecendo aos princípios da formação integral e da interdisciplinaridade, expressando os resultados de

aproveitamento no curso por meio de notas.

Ao final do curso, o aluno deverá obter, pelo menos, 60% da nota da avaliação para ser considerado aprovado.

14.4 Avaliação do Projeto Pedagógico do Curso

Este documento, além de orientar e sistematizar os processos avaliativos do curso, precisa contemplar a avaliação do próprio Projeto Pedagógico do Curso (PPC). Compreendemos o PPC como um documento “em processo”. Assim, torna-se necessário um acompanhamento sistemático, com a participação dos sujeitos envolvidos, a fim de que seja um instrumento democrático e participativo. A avaliação é compreendida, aqui, não como término do processo, mas como momento de reflexão e diagnóstico, apresentando elementos que irão subsidiar decisões e ações em busca de qualidade.

Como apresenta Luckesi, “a avaliação como crítica de percurso é uma ferramenta necessária ao ser humano no processo de construção dos resultados que planejou produzir, assim como o é no redimensionamento da direção da ação” (LUCKESI, 1998, p. 116).

Em termos de acompanhamento e monitoramento interno, as atividades acadêmicas e administrativas serão acompanhadas e monitoradas por meio da utilização de diferentes procedimentos e instrumentos, contemplando, também, a autoavaliação (refletir sobre a própria atuação), sempre visando a melhorias e não à punição nem à responsabilização de nenhum envolvido.

Alterações neste documento poderão ser propostas, com base em necessidades e/ou nos dados e estudos, mediante justificativa, seguindo os procedimentos apresentados pela Pró-Reitoria de Ensino do IFSul.

15. ATIVIDADES AVALIATIVAS

Todos os módulos possuem 6 questões e no mínimo 3 atividades extra para o banco de questões da plataforma Mundi.

Módulo 1

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Assinale a alternativa correta.

A associação de pessoas que combina esforços individuais e em equipe com a finalidade de realizar propósitos coletivos é chamada de:

- | | |
|----|---------------|
| a) | Planejamento. |
| b) | Organização. |
| c) | Direção. |
| d) | Controle. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Assinale a sentença correta acerca da definição a seguir.

É conceituado como o somatório dos conhecimentos, das habilidades e das capacidades das pessoas que geram valor econômico para a empresa:

- | | |
|----|----------------------|
| a) | Capital humano. |
| b) | Organização. |
| c) | Competência. |
| d) | Capital intelectual. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

3) Assinale a alternativa que completa a sentença a seguir:

É uma das novas práticas que pressupõe uma maior possibilidade de participação das pessoas na definição de suas missões setoriais, objetivos e metas de trabalho...

- | | |
|----|---------------------------------|
| a) | Desenvolvimento organizacional. |
| b) | Organização. |
| c) | Reengenharia. |
| d) | Qualidade total. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) O desenvolvimento de competências profissionais pode não ser efetivo caso o contexto e o ambiente organizacional não contribuam para a adoção de uma nova forma de avaliar a gestão de pessoas. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) O processo de agregar pessoas consiste em três passos básicos: planejamento de pessoal, recrutamento e seleção. O primeiro passo visa assegurar a realização de estratégias do negócio, sendo assim, muito relevante para a empresa, de forma geral.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) Quanto melhor o capital humano da empresa, maior será o seu diferencial competitivo no mercado, possuindo uma relação indireta.

Marque verdadeiro ou falso para a sentença anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Assinale a característica incorreta acerca das organizações:

a) Possuem um propósito.

b) Delimitam o comportamento.

c) Pode não ser composta por pessoas.

d) Têm uma estrutura que a define.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja, não funciona.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Um grupo de amigos é entendido como organização formal.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Módulo 2

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
1) A definição que corresponde ao que a empresa é, definindo a sua razão de existência, é chamada de:	
a)	Missão.
b)	Visão.
c)	Valores.
d)	Planejamento.
Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)	
2) São regras estabelecidas para governar funções e assegurar que elas sejam desempenhadas de acordo com os objetivos desejados:	
a)	As políticas de RH.
b)	Os objetivos de RH.
c)	A missão do RH.
d)	As estratégias do RH.
Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
3) O processo de Recursos Humanos responsável por verificar como manter as pessoas na organização é a provisão. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.
Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
4) O processo de RH é dividido em: prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.
Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)	
5) Um dos objetivos da Administração de Recursos Humanos é criar, manter e desenvolver um contingente de recursos humanos. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:	
a)	Verdadeiro.
b)	Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) Os órgãos de ARH, antigamente, eram, tradicionalmente, estruturados no esquema de departamentalização funcional.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A administração constitui a maneira de fazer com que as coisas sejam feitas da melhor forma possível, por meio de...

a) Apenas recursos.

b) Apenas competências.

c) Recursos e competências.

d) Apenas de planejamento.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) O valor é uma crença básica sobre o que é importante ou relevante para a organização, aquilo que ela espera que se deva ou não fazer.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O planejamento de pessoal visa assegurar a realização das estratégias organizacionais.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Módulo 3

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A soma dos conhecimentos, informações e experiências de todos os colaboradores de uma empresa formam o:

- | | |
|----|----------------------|
| a) | Capital intelectual. |
| b) | Capital monetário. |
| c) | Capital social. |
| d) | Capital humano. |

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Observe a sentença a seguir:

"A antiga organização funcional e departamentalizada está dando lugar para a organização por processos" (CHIAVENATO, 2012, p. 280). A qual tendência da ARH a sentença se refere?

- | | |
|----|---|
| a) | Intensa ligação com os negócios da empresa. |
| b) | Transformação da área em consultoria interna. |
| c) | Tendência para o downsizing. |
| d) | Nova filosofia de ação. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) A estratégia é a concepção de futuro por meio da qual a empresa procura gerar vantagem competitiva.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) O único recurso das empresas capaz de proporcionar soluções criativas para driblar a concorrência são as pessoas.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

- | | |
|----|-------------|
| a) | Verdadeiro. |
| b) | Falso. |

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) Antigamente, o sucesso da organização era representado pela inovação e pela agilidade. Hoje em dia, seu sucesso está atrelado ao tamanho da organização.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) O RH estratégico se restringe apenas à contratação de pessoas.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) A capacidade de gerar mais valor econômico que os concorrentes corresponde:

a) A uma tendência da ARH.

b) À vantagem competitiva.

c) À definição de estratégia.

d) À gestão de pessoas.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Sabe-se que os Recursos Humanos passaram por diversas modificações ao longo dos anos.

Assinale a alternativa que corresponde a uma característica do RH atual:

a) Funções burocráticas.

b) Hierarquizado.

c) Enxuto e eficiente.

d) Amplo e ineficiente.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) A mudança de um órgão prestador de serviços para um de consultoria interna corresponde a uma tendência na área de Recursos Humanos. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Módulo 4

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Dentro do processo comunicativo temos os elementos da comunicação. Assinale a sentença que corresponde aquele que tem a intenção comunicativa:

a) Receptor.

b) Código.

c) Emissor.

d) Canal.

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

2) Os ruídos são entendidos como aquilo que atrapalha ou impede a comunicação. Assinale a alternativa que possui um exemplo de ruído físico:

a) diferenças vocabulares.

b) barulhos no ambiente.

c) postura do emissor.

d) falta de clareza.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) Um grupo é definido como dois ou mais indivíduos, interdependentes e interativos, que se reúnem visando atingir determinado objetivo. Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

4) As falhas na comunicação ocorrem porque o conhecimento não é estático, ou seja, cada um de nós tem uma história.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

5) Informar aos funcionários sobre os valores da empresa é considerado um objetivo da comunicação.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

6) Dentro das relações de poder, o poder por carisma é aquele baseado em relações.
Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Questões extras - para banco de questões

Modelo múltipla escolha (marque em negrito a alternativa correta)

1) Sabemos que existem vários tipos de poder dentro das relações interpessoais. O poder que explora o medo é chamado de:

a) Poder de coerção.

b) Poder por recompensa.

c) Poder por competência.

d) Poder por legitimidade.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

2) O comportamento organizacional relaciona-se com os mais variados espaços da organização, tais como novas tecnologias, contratação, entre outros.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

Modelo verdadeiro ou falso (marque em negrito se é verdadeiro ou falso)

3) O canal é um elemento de comunicação que corresponde aos signos utilizados para a transmissão da mensagem.

Marque verdadeiro ou falso para a afirmação anterior:

a) Verdadeiro.

b) Falso.

REFERÊNCIAS

BELISÁRIO FILHO, J. F.; CUNHA, P. **A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar**: transtornos globais do desenvolvimento. Vol. 9. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010.

CENTRO DE ESTUDOS SOBRE AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO – CETIC. **Pesquisa TIC domicílios 2013: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação no Brasil**. Disponível em: <https://www.cetic.br/media/analises/tic-domicilios-2013.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

PRONATEC. **Cursos FIC**. Disponível em: <http://pronatecportal.mec.gov.br/arquivos/guia.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ÉGLER, M. T. **Inclusão Escolar**: O que é? Por que? Como Fazer? São Paulo: Moderna, 2003, 2006. (Coleção Cotidiano Escolar).

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Editora Paz e Terra, 25.ed., 2002.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **A política de educação profissional no governo Lula**: um percurso histórico controvertido. Revista Educação & Sociedade. Revista de Ciência da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade. CEDES, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, Número Especial, out. 2005.

LUCKESI, C. **Avaliação da aprendizagem escolar**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 1998.

UNESCO & MEC-Espanha. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação**: Sobre Necessidades Educativas Especiais. Brasília: CORDE, 1994.

