



GUIA DE CURSO

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



LAUREATE
INTERNATIONAL
UNIVERSITIES®

IBMR

Centro
Universitário IBMR
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®

BREVE HISTÓRICO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO IBMR

Com mais de 40 anos de existência o Centro Universitário IBMR preocupa-se com ensino de qualidade, fazendo parte da trajetória educacional no Rio de Janeiro. Começou no final dos anos 60, seu fundador Prof. Hermínio da Silveira e sua equipe, oferecendo cursos preparatórios para concursos na área de massagistas e técnicos de fisioterapia em curto prazo. Com um tempo, desenvolveu um estabelecimento de ensino supletivo de 1^o e 2^o graus, conhecidos atualmente como ensino fundamental e médio. Conseqüentemente, criou o pré-vestibular, e assim, com credibilidade impulsionou a criação do IBMR. Foi oficialmente organizado em 18 de junho de 1974.

Deste modo, em 1979, o IBMR criou o Centro de Estudos Técnico-Profissionalizantes do Rio de Janeiro – CETEP, autorizado pelo Conselho Estadual de Educação e passou a ministrar diversos cursos na área da saúde, tais como: Técnico e Auxiliar de Enfermagem, Nutrição e Dietética, Acupuntura, Patologia Clínica e Massoterapia.

Em 12 de dezembro de 1983, foi aprovada a alteração do nome de Centro de Reabilitação do Rio de Janeiro para Faculdade de Ciências da Saúde e Sociais (FACIS). O IBMR foi credenciado pelo Conselho Nacional de Educação, em 06 de abril de 2005, Parecer 111/2005 e pela Portaria MEC 2118/05 de 04 de junho de 2005, por transformação FACIS - Faculdade de Ciências da Saúde e Sociais. É importante salientar que, o Centro Universitário IBMR foi a primeira IES que criou os curso de Especialização em Psicomotricidade, Dependência Química e Neurofisiologia. A Portaria MEC 2118/05 transformou a FACIS em Centro Universitário Hermínio da Silveira. Foi credenciado pelo parecer do CNE, pelo Parecer 111/2005 e pela Portaria MEC 2118/05, de 04/06/2005.

Ressaltar que o Centro Universitário IBMR é uma instituição pluricurricular, que atua nas áreas de Arquitetura, Comunicação, Design, Hospitalidade, Negócios e Saúde, credenciada pela Portaria nº 2.118 de 16 de junho de 2005 e reconhecida pela Portaria nº 1.380 de 23 de novembro de 2012. Desta forma, a IES, caracteriza-se por ser uma instituição que preza a qualidade de ensino, tendo como seus principais diferenciais a excelência do corpo docente e do bom desempenho dos estudantes.

O Centro Universitário IBMR iniciou um processo de reestruturação e transformação, em 2010 foi adquirido pelo grupo americano Laureate International Universities, sediada em Baltimore, Maryland, USA, sendo assim, a primeira instituição de ensino superior do grupo no Rio de Janeiro. Oferecendo aos seus estudantes a oportunidade de Intercâmbios, Programas de Férias, Feiras Internacionais, ter a possibilidade e estudar em cursos com currículo desenvolvido e supervisionado pelas melhores universidades do mundo. Sendo considerada a maior rede de instituições de ensino superior privado do mundo, localizada em mais de 29 países, com mais de 70 instituições de ensino superior, atendendo mais de 1 milhão de estudantes.

Atualmente a Rede Laureate, no Brasil, está em oito estados brasileiros, em 12 cidades diferentes, atendendo mais de 250 mil estudantes, com 500 cursos de graduação e 530 cursos de pós-graduação, 20 mestrados, e sete doutorados. Em 2011, houve uma expansão dos seus campi e a oferta de cursos de graduação, estabeleceu novas escolas de Negócios, Engenharia, Hotelaria e Gastronomia.

O Centro Universitário IBMR tem como base fundamental a filosofia da Rede Laureate, *Here for Good*, que quer dizer “Aqui para o bem e aqui para sempre”, ou seja, quando os seus alunos prosperam a sociedade se beneficia.

CENTRO UNIVERSITÁRIO IBMR

Tem como **missão**: “Atuar com práticas inovadoras e de excelência no ensino, na extensão e nos processos de gestão de maneira a difundir o conhecimento, socializar boas práticas e formar profissionais que promovam o desenvolvimento da sociedade.”

“Ser uma Instituição de Educação reconhecida pela sua excelência acadêmica e pelos processos de gestão, com uma atuação que contribua para o desenvolvimento da sua comunidade acadêmica e da sociedade”, constitui sua **visão**.

Pauta sua conduta os seguintes **valores**: responsabilidade corporativa, compromisso social, transparência e ética.

SOBRE O CURSO

A oferta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos se justifica por duas questões principais: a primeira é a necessidade de formação superior na área tecnológica, voltada essencialmente ao acesso a novas oportunidades de emprego, à melhoria do desempenho e à consequente ascensão profissional; a segunda é a necessidade de atender o público específico do curso, que em grande parte já se encontra inserido no mercado profissional.

Da mesma forma, o contexto socioeconômico brasileiro é representado por um mercado de trabalho vasto e permanentemente aquecido nos setores industrial, comercial e de serviços. Essa característica tem impactos no curso de duas formas: em primeiro lugar, no atendimento das necessidades desse mercado específico; e, em segundo, na formação e na experiência profissional Docente da área, que acaba refletindo na qualidade da oferta do curso.

Diante do contexto da área descrito e da constante procura por profissionais especializados na área gerencial e de processos, inclusive com capacidade de atuar nas mais distintas frentes de inserção do Brasil no mundo globalizado, a oferta do curso se justifica, sobretudo, em razão dos diferenciais do curso detalhados a seguir:

a) Curso planejado com desenvolvimento prévio de conteúdos:

O estudante do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem acesso a conteúdo sobre o ambiente organizacional e administrativo, previamente desenvolvidos pelas equipes Docente, pedagógica e técnica.

b) Interdisciplinaridade:

A interdisciplinaridade é resultado da aplicação dos conteúdos das disciplinas que compõem a matriz curricular. As disciplinas que congregam essa interdisciplinaridade são os Projetos Integradores, que estão pautados em métodos pragmáticos da atualidade científica e pedagógica do ensino superior. Dessa forma, espera-se promover a integração entre os conhecimentos obtidos nas

diversas disciplinas e, também, fomentar a integração entre a teoria e a prática.

Cada projeto integrador é um trabalho que propõe ao estudante a construção da interdisciplinaridade durante seu desenvolvimento, estimulando-o a reconhecer o caráter multidisciplinar da profissão. Esses projetos são atividades em equipes orientadas por um Docente que auxiliará no cumprimento de cada etapa.

A interdisciplinaridade também é observada na organização das atividades, sendo que as questões dissertativas são baseadas em uma situação corporativa ou socioeconômica comum a todas as disciplinas, o que permite ao estudante compreender melhor a sinergia curricular, a inter-relação entre conceitos e a aplicação desses conteúdos na prática, contribuindo para o desenvolvimento de uma visão abrangente, necessária ao mundo dos negócios e ao processo decisório.

c) Internacionalização:

O programa de intercâmbio é uma manifestação da internacionalidade da Instituição e do curso. Tal programa permite que o estudante frequente cursos de curta duração fora do Brasil, em instituições da Rede Laureate, compartilhando experiências e exercitando a alteridade.

A Comunidade Internacional também torna tangível a internacionalização. Trata-se de um fórum virtual que permite a interação entre estudantes de diferentes IES da rede, possibilitando o compartilhamento de ideias vindas de diferentes contextos socioculturais. Assim, o fórum é mais um mecanismo que permite a construção de uma rede de relacionamento de estudantes que desconsidera fronteiras, estando alinhado ao PPI.

d) Empreendedorismo e inovação:

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferece aos seus estudantes a disciplina de Empreendedorismo, e a disciplina de Fundamentos de Marketing, que

visam despertar o interesse pelo empreendedorismo e a discussão sobre a importância da inovação para a sustentabilidade dos negócios.

Os Projetos Integradores também reforçam as práticas empreendedoras e estimulam a criatividade e a inovação, visto que trata-se de projetos práticos voltados para a criação de um novo empreendimento, bem como para a análise de sua viabilidade econômico-financeira.

As Atividades Complementares têm a finalidade de enriquecer o processo de ensino-aprendizagem, privilegiando a complementação da formação social e profissional, estimulando a prática de estudos independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, de permanente e contextualizada atualização profissional específica, sobretudo nas relações com o mundo do trabalho.

Estão incluídas neste rol, participação em eventos internos e externos à instituição de educação superior, tais como: semanas acadêmicas, congressos, seminários, palestras, visitas técnicas, conferências, atividades culturais; cursos de extensão e/ou atualização acadêmica e profissional; atividades de iniciação científica, assim como de monitoria.

5

Essas atividades propiciam aos alunos a oportunidade de exercitar suas competências e habilidades em contatos, experimentos e vivências acadêmicas, internos ou externos ao curso, possibilitando a integração a diversas condições específicas, regionais e culturais que marcam o entorno do curso. São incorporadas às competências, habilidades e conhecimentos adquiridos em outras situações de aprendizagem, que não exclusivamente aquelas obtidas na sala de aula.

Em consonância com sua missão institucional, as Atividades Complementares dividem-se em Institucionais e por Área/Curso, são de natureza científica, social, cultural, acadêmica e profissional, representadas nas categorias de ensino, pesquisa e extensão.

OBJETIVO GERAL DO CURSO

Na perspectiva de educação transformadora o objetivo do curso é formar profissionais dotados de competência para exercer liderança na gestão de pessoas, sendo capaz de acompanhar e absorver as mudanças no comportamento humano e assim, contribuir para o desenvolvimento pessoal e empresarial em sua organização.

O Curso se propõe, entre outros, alcançar, prioritariamente, os seguintes objetivos específicos:

- Proporcionar aos alunos a compreensão dos processos e práticas administrativas das organizações;
- Instrumentalizar os alunos para o uso dos recursos tecnológicos disponíveis na área de Gestão;
- Desenvolver nos alunos o domínio dos princípios e fases da Gestão de Recursos Humanos em geral;
- Desenvolver o espírito crítico e o potencial empreendedor, integrando o processo formativo com a realidade regional e nacional;
- Desenvolver nos alunos o espírito de liderança e a consciência de que devem agir eticamente, com responsabilidade e cidadania;
- Proporcionar uma visão sistêmica da gestão de Recursos Humanos no âmbito da realidade social, no âmbito local, regional, nacional e mundial;
- Oportunizar aos alunos a aplicação dos conteúdos programáticos das disciplinas estudadas, visando a integração entre o estudado e a realidade que se apresenta no mercado de trabalho profissional.

COMPETÊNCIAS DA ÁREA DE CONHECIMENTO E DO CURSO



PÚBLICO ALVO

O profissional graduado em Gestão de Recursos Humanos, ao final do curso estará apto a atuar no planejamento e gerenciamento de pessoas, desde o recrutamento até a retenção desses talentos, compreendendo todo o fluxo operacional, alinhando objetivos organizacionais e pessoais, para o alcance do sucesso do negócio.

O egresso deverá saber lidar de forma eficiente com as mudanças que ocorrem fora e dentro da empresa e contribuir para a transformação e o crescimento das organizações; demonstrando a capacidade de comunicação e bom relacionamento interpessoal junto aos diversos níveis hierárquicos da empresa; e adotando uma postura ética, comprometida com o processo de crescimento organizacional, buscando e analisando tendências de mercado, consciente da importância do aprendizado contínuo, e da disposição para a mudança e para o autodesenvolvimento.

Os conhecimentos adquiridos no curso poderão fundamentar prática e teoricamente o profissional, bem como contribuir na realização das análises de mercado e na promoção do desenvolvimento da área de Recursos Humanos.

É prevista ainda a formação de competências para o autoestudo, inerente ao estudo à distância, e importante numa perspectiva de educação continuada exigida pela sociedade contemporânea.

Ao fim da formação, o estudante deverá ter desenvolvido as seguintes competências/habilidades:

- Comunicar-se de forma adequada e eficaz;
- Planejar e executar processos de recrutamento e seleção;
- Planejar e executar processos de remuneração, benefícios;
- Desenvolver, operacionalizar e aferir os processos de treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho;
- Compreender a legislação e gerenciar rotinas de pessoal;
- Promover ações para a gestão de carreiras;
- Identificar e propor políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho;
- Compreender a cultura e gerenciar o clima organizacional;
- Ser capaz de negociar e mediar conflitos;
- Ser capaz de liderar pessoas e grupos e compreender as relações de poder;
- Agir dentro dos princípios éticos e de responsabilidade socioambiental;
- Capacidade de solucionar problemas de forma criativa e inovadora;
- Agir eticamente e com flexibilidade, criatividade e adaptabilidade diante das situações organizacionais desafiadoras;
- Elegir e compreender as variáveis internas e externas que impactam na gestão das organizações;
- Identificar, elaborar e implementar programas de treinamentos e desenvolvimento de pessoas;
- Formatar, aplicar e analisar programas de avaliação de desempenho;
- Gerir eficazmente processos de recrutamento, seleção e programas de carreiras;
- Utilizar a ferramenta de planejamento estratégico de forma eficiente;
- Demonstrar capacidade de liderança, buscando o desenvolvimento das potencialidades humanas e considerando a diversidade;
- Compreender e avaliar o ambiente em que está inserido, identificando cultura, estrutura, tecnologias e clima organizacional;

- Analisar programa de segurança do trabalho;
- Saber negociar com grupos de interesses;
- Dominar a legislação e conceitos técnicos pertinentes à gestão de pessoas;
- Compreender e implementar sistemas de cargos e remuneração;
- Implantar sistemas de informação de recursos humanos;
- Estruturar, de forma eficiente, rotinas de trabalho de pessoal.

Ao mesmo tempo, o egresso deve demonstrar uma postura ética, de respeito à diversidade de etnias, pensamento, culturas e credo e adotar atitudes voltadas para a preservação ambiental.

O tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos estará preparado para atuar nas diversas áreas e segmentos do mercado: empresas privadas, instituições governamentais e/ou organizações não governamentais.

O profissional de Recursos Humanos está voltado à análise do planejamento das organizações e a dinâmica operacional da empresa onde atua. Deverá desenvolver o domínio das rotinas e procedimentos dos subsistemas que compreende a área de Recursos Humanos tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos.

O futuro profissional poderá assumir ainda as funções de coordenador de treinamento e desenvolvimento, analista de folha de pagamento e rotinas de pessoal. Além disso, terá condições de assumir posições que exijam o recrutamento e seleção de pessoal e a elaboração de planos de cargos e salários, avaliação de desempenho, gestão de carreiras e conhecimento das relações de leis trabalhistas e segurança do trabalho.

Pode atuar supervisionando, programando, monitorando e avaliando equipes de trabalho, além de organizar processos de pesquisa, comunicação interna e externa, trabalhando estratégias para manutenção e atração de talentos humanos nas organizações, atuando ainda no desenvolvimento de técnicas para motivação e satisfação de pessoal. Podendo assumir cargos de Gerência, Diretoria e atuar no formato de consultor na Gestão Estratégica de Recursos Humanos, nos quais são valorizadas as competências

e habilidades do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, visando ao bom desempenho e à satisfação no meio empresarial nas organizações.

DISCIPLINAS E EMENTÁRIO

• ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Atividades práticas e/ou teóricas, relacionadas ao contexto do curso que contribuem na formação profissional mais ampla do aluno, envolvendo alternativa ou simultaneamente, produção, pesquisa, intercâmbio, visitas técnicas, participação em eventos e outras consideradas próprias ao curso.

• AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Debate os conceitos de avaliação do desempenho humano nas organizações, seu planejamento, modelos e instrumentos que darão subsídios à implantação desse subsistema de Recursos Humanos no ambiente corporativo. Aborda a gestão por competências e seus desdobramentos nas atividades de RH.

• COMUNICAÇÃO

Estuda o processo comunicativo em diferentes contextos sociais. Discute o uso de elementos linguísticos adequados às peculiaridades de cada tipo de texto e situação comunicativa. Identifica e reflete sobre as estratégias linguístico-textuais em gêneros diversificados da oralidade e da escrita.

• DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Estuda temas relevantes da contemporaneidade como o processo de construção da cidadania e suas respectivas interfaces com os direitos humanos, ética e diversidade. Analisa as interferências antrópicas no meio ambiente e discute o desenvolvimento sustentável e o impacto das inovações tecnológicas. Aborda ainda tendências e diretrizes sociopolíticas, e questões de responsabilidade social e justiça.

• DIREITO EMPRESARIAL

Versa sobre os reflexos jurídicos das relações negociais dos aspectos relativos à personalidade e à capacidade civil, às sociedades empresariais, suas espécies e formas de constituição, com foco nas implicações trabalhistas e tributárias e na responsabilidade dos sócios e gestores.

• DIREITO TRABALHISTA E TRIBUTÁRIO

Trata dos reflexos jurídicos das relações negociais, tendo como partida a análise do conceito de tributo e suas espécies, o estudo da relação tributária e seus reflexos nas demais dimensões do Direito, bem como conceitua as relações de trabalho e de emprego, o contrato de trabalho e remuneração, jornada de trabalho, garantia de emprego e terceirização.

• EMPREENDEDORISMO

Apresenta a importância do empreendedorismo para o desenvolvimento, bem como os seus conceitos de e evolução histórica. Descreve o empreendedorismo como competência sócio emocional e as características do Comportamento Empreendedor como criatividade, empreendedorismo e inovação. Demonstra a ação empreendedora nos âmbitos corporativo, social e na criação de Novos Negócios.

• ESTATÍSTICA PARA GESTORES

Desvenda o universo da Ciência Estatística e suas aplicações no contexto do mundo dos negócios, dando ênfase à Estatística Descritiva - medidas de posição central, medidas de variabilidade, distribuição de probabilidades, amostragem e testes de hipóteses e de significância.

• FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO

Examina o processo de gestão das organizações, apresentando as áreas funcionais da administração, os níveis de uma estrutura organizacional e a relação dos ambientes interno e externo, enfatizando as competências necessárias para o gestor exercer o seu papel.

• FUNDAMENTOS DE ECONOMIA

Enfoca os fundamentos da teoria econômica, envolvendo a micro e a macroeconomia. Discute os principais problemas econômicos que afetam a sociedade e as organizações, além de tratar das intervenções governamentais que levam ao crescimento e desenvolvimento econômico.

• LIDERANÇA, CULTURA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Discute o comportamento humano nas organizações sob três perspectivas: do indivíduo, do grupo e do sistema organizacional. Introduz elementos do comportamento humano, como aptidões, características pessoais e personalidade, além de abranger conceitos sobre motivação, grupos e equipes, comunicação, liderança, poder e política, conflitos e negociação, cultura, mudança e ética.

➤ **OPTATIVA - 66H**

• **PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CARREIRA**

Aborda o autogerenciamento de carreira com autonomia, iniciativa, empreendedorismo, e apresenta técnicas e ferramentas de construção de planos profissionais e de acompanhamento de metas, incentivando o desenvolvimento da adaptabilidade.

• **PROJETO INTEGRADOR: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL**

Dedica-se ao entendimento do ambiente organizacional, realizando diagnóstico estratégico que contempla missão, visão e valores organizacionais. Aborda a análise SWOT (ambiente interno e externo) e a estrutura organizacional para desenvolvimento de visão sistêmica de relações entre funções organizacionais.

12

• **PROJETO INTEGRADOR: GESTÃO DE PROJETOS**

Aborda a implementação de projetos por meio de modelagem e gestão de projetos. Estuda métodos e técnicas como PMI, PMBOK, mapeamento e acompanhamento dos riscos de projetos, definição do perfil do gerente de projetos, análise de informações dos projetos e desenvolvimento de relatório de implementação de projetos. Discute ainda a gestão da mudança organizacional.

• **PROJETO INTEGRADOR: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

Trata da conscientização sobre a construção de estratégias empresariais diferenciadas, o entendimento das políticas empresariais, a avaliação estratégica com ferramentas de Balanced Scorecard e definição de indicadores estratégicos e a consolidação do planejamento estratégico como ferramenta de gestão.

• **PROJETO INTEGRADOR: TEMAS TRANSVERSAIS**

Aborda a atuação do profissional responsável e comprometido com as temáticas sociais. Discute temas de inclusão social, relações étnico-raciais, diversidade cultural (cultura afro-brasileira e indígena), sexual e religiosa; direitos humanos; e responsabilidade social corporativa.

• **QUALIDADE DE VIDA, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Aborda a valorização dos recursos humanos discutindo conceitos e ferramentas em promoção da saúde, prevenção de agravos, minimização de riscos e busca da satisfação das necessidades no campo organizacional, considerando estratégias de gestão que favoreçam a conciliação entre interesses individuais e os organizacionais.

• **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Trata do planejamento do quadro de colaboradores, da análise e identificação de perfis de competências e da definição de ferramentas tecnológicas e técnicas de seleção utilizadas conforme especificidade do cargo, nível hierárquico e políticas da Organização. Além disso, discute os aspectos relacionados à ética, responsabilidade social e cultura organizacional envolvidos na seleção.

13

• **ROTINAS DE PESSOAL**

Examina os encargos sociais e trabalhistas da legislação vigente nas organizações empresariais, realizando a identificação e aplicação dos mesmos no processamento da folha de pagamento e demais rotinas do departamento de pessoal.

• **SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS**

Trata do uso da tecnologia da informação como forma de subsidiar a gestão organizacional. Aborda a utilização de sistemas de informações gerenciais atuais, suas possibilidades, uso e ganhos para o resultado das organizações.

• **SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS**

Discute conceitos de remuneração e de incentivos, descrevendo os componentes da remuneração total de forma a montar, a partir da descrição e análise de cargos, um plano de cargos e salários compatível. Além disso, discute

aspectos relacionados ao impacto da remuneração e benefícios na atração, satisfação e retenção."

• TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Aborda os conceitos de treinamento e desenvolvimento de pessoas, modalidades, técnicas e as formas de avaliar os resultados desses processos, descrevendo técnicas e tendências. Fornece as metodologias e ferramentas para levantamento das necessidades de treinamento e desenvolvimento. Auxilia na compreensão de programas de educação corporativa.

FREQUÊNCIA

A avaliação do desempenho escolar, além do aproveitamento, abrange aspectos de frequência. A Instituição adota como critério para aprovação a frequência mínima de 75% da carga horária total da disciplina. O estudante que ultrapassar esse limite está automaticamente reprovado na disciplina. Nas disciplinas e cursos a distância a frequência é apurada a partir da completude das atividades propostas no ambiente de aprendizagem e seguem o mesmo critério para aprovação.

CENTRO UNIVERSITÁRIO IBMR

Você, estudante, é parte integrante da comunidade acadêmica do Centro Universitário IBMR e pode desfrutar de toda a infraestrutura que a Universidade oferece.

São três campi com instalações modernas, laboratórios de última geração, bibliotecas com acervo abundante, além de outros diferenciais.

- Campus Barra - Av. das Américas, 2603. 22631-002 - Rio de Janeiro/RJ.
- Campus Botafogo - Praia de Botafogo, 158. 22250-040 - Rio de Janeiro/RJ.
- Campus Catete - Rua Corrêa Dutra, 126. 22210-050 - Rio de Janeiro/RJ.