

# GUIA DE CURSO

## Gestão de Recursos Humanos



**Universidade  
Potiguar**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®

## HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO

A Missão, a Visão e os Princípios Institucionais integram o perfil institucional como elementos norteadores da tomada de decisões e do provimento de recursos e investimentos que assegurem o cumprimento dos compromissos assumidos com o desenvolvimento sustentável do Estado, da Região e do País.

A missão da Universidade Potiguar é formar cidadãos comprometidos com os valores éticos, culturais, sociais e profissionais, contribuindo – através do ensino, da pesquisa e da extensão de excelência – para o desenvolvimento sustentável do Rio Grande do Norte, da Região e do País.

A visão da UnP é “ser uma universidade de excelência na formação cidadã, pela prática efetivamente integrada do ensino, da pesquisa e da extensão, por uma gestão ética, ágil e inovadora e pela participação constante no desenvolvimento sustentável do Rio Grande do Norte, da Região e do País”.

De acordo com o seu Estatuto, a UnP, como instituição pluridisciplinar formadora de quadros profissionais de nível superior, promotora da pesquisa e da extensão e, sob a forma de uma comunidade inspirada nas liberdades fundamentais, tem como objetivo geral a promoção do bem comum pelo desenvolvimento das ciências, das letras e das artes, pela difusão e preservação da cultura e pelo domínio e cultivo do saber humano em suas diversas áreas.

Com mais de 35 anos de funcionamento, a UnP é a única Universidade particular do RN, atuando ao lado de três outras instituições públicas, da mesma natureza.

A UnP tem a sua estrutura física assim organizada: Campus Natal, com cinco Unidades – Floriano Peixoto, Salgado Filho, Nascimento de Castro, Roberto Freire e João Medeiros; e Campus Mossoró, fora da sede. Além disso, opera em polos de educação a distância localizados no interior e na capital do Rio Grande do Norte (RN) e em outras Unidades da Federação – regiões Nordeste, Sul e Centro-Oeste. Conta ainda com um núcleo avançado denominado Núcleo Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão (NIPEC), em Parnamirim – município da Grande Natal.

Em novembro de 2007, a UnP passou a integrar a Laureate International Universities, e alunos, professores e colaboradores tornaram-se parte de uma comunidade acadêmica internacional, com oportunidades de formação e atuação mundial por meio de programas de intercâmbio.

A partir desse momento, a evolução histórica institucional, já marcada pelo contínuo crescimento e qualidade de suas iniciativas, segue com redimensionamentos e aperfeiçoamentos, considerando a condição de internacionalidade da UnP e os resultados da avaliação institucional. Como resultado, observou-se a ampliação e diversificação da oferta de serviços educacionais apoiadas em eficientes processos de gestão e numa infraestrutura acadêmica, administrativa e tecnológica em constante atualização.

Atualmente, oferta mais de 80 cursos de graduação presencial divididos nos campi de Natal e Mossoró.

Na educação a distância (EaD) destaque à criação do Núcleo de Educação a Distância (NEaD) em 2004 e, no ano 2006, o credenciamento institucional para atuação nacional nos diversos níveis do ensino superior. Atualmente, são ofertados mais de 20 cursos em polos no RN e em outras Unidades da Federação.

Na pós-graduação lato sensu, implantada desde os anos 1990, a oferta presencial compreende um portfólio de mais de 70 cursos de especialização, nos mais diversos campos: ciências jurídicas, educação, hospitalidade, engenharias, tecnologia e informática, meio ambiente, gestão e negócios, comunicação e saúde.

Em nível stricto sensu conta com dois doutorados, um em Administração e outro em Biotecnologia com parceria com a Renorbio; e seis mestrados, quatro mestrados profissionais – Administração, Biotecnologia, Engenharia de Petróleo e Gás, e Psicologia Organizacional e do Trabalho e, dois acadêmicos – Administração e Biotecnologia da Saúde.

Todos os cursos de graduação e de pós-graduação e respectivas atividades de ensino, pesquisa e extensão encontram-se organizados por áreas de conhecimento: Arquitetura, Engenharia e Tecnologia; Ciências da Saúde; Comunicação, Design, Educação e Moda; Direito; e Negócios e Hospitalidade.

## **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 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 tratam-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.

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 capazes 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 o profissional, de forma prática e teórica, 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;
- Eleger 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 planeamento 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 planeamento 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**

Debata 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, os aspectos relativos à personalidade e à capacidade civil, às sociedades empresariais, suas espécies e formas de constituição, com foco nas implicações trabalhistas, tributárias, consumeristas 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 e evolução histórica. Descreve o empreendedorismo como competência sócioemocional 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

Aborda temas relevantes nas ciências estatísticas e suas aplicações no contexto do mundo dos negócios, com foco na Estatística Descritiva por meio do estudo das medidas de posição central, medidas de variabilidade, distribuição de probabilidades, amostragem e conceitos 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

## 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.

## 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 em tecnologia de gestão como profissional responsável, atuante e comprometido com as temáticas sociais, tais como ética, inclusão social, relações étnico-raciais, diversidade cultural: cultura afro-brasileira e indígena, diversidade sexual e religiosa, pessoas com deficiência,

gerações; direitos humanos e cultura da paz; 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.

### 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 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 presencial. O estudante que ultrapassar esse limite está automaticamente reprovado na disciplina. No caso das disciplinas on-line não é contabilizado frequência.

## UNIVERSIDADE POTIGUAR

Você, estudante, é parte integrante da comunidade acadêmica da **Universidade Potiguar** e pode desfrutar de toda a infraestrutura que a Universidade oferece.

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

- Campus Mossoró – Av. João da Escóssia, 1561, Nova Betânia, CEP: 59.607-330 - Mossoró/RN.
- Unidade Floriano Peixoto – Av. Floriano Peixoto, 295, Petrópolis, CEP: 59012-500, Natal/RN.
- Unidade Nascimento de Castro – Av. Nascimento de Castro, 1597, Dix-Sept Rosado, CEP: 59054-180, Natal/RN.
- Unidade Roberto Freire – Av. Eng. Roberto Freire, 2184, Capim Macio, CEP: 59082-902, Natal/RN.
- Unidade Salgado Filho – Av. Sen. Salgado Filho, 1610, Lagoa Nova, CEP: 59056-000, Natal/RN.
- Unidade Zona Norte – Av. João Medeiros Filho, 2300, Potengi, CEP: 59120-555, Natal/RN.



[www.unp.br](http://www.unp.br)  /universidadepotiguar  @unpoficial



**Universidade  
Potiguar**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES®