



**Faculdade Sumaré**

**Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

**5º. Semestre**

**PROJETO PROFISSIONAL INTERDISCIPLINAR V**

Tema: Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios

Visa desenvolver o tema proposto, abrangendo todo o conteúdo abordado durante o curso.

Assim, o aluno poderá, de maneira prática, analisar e elaborar um planejamento estratégico de Recursos Humanos.

# Manual de orientação para Docentes e Discente

Este Manual tem por objetivo orientar docentes e discentes a respeito do Projeto Profissional Interdisciplinar, esclarecendo: os Componentes Curriculares do Curso e do Semestre; Objetivo do Trabalho; Contribuições para o Curso Superior; Metodologia; Aspectos Interdisciplinares, envolvendo componentes multidisciplinares e transversais; Responsabilidades do Professor Orientador, Docentes e Discentes; Avaliação do Ensino Aprendizagem; Roteiro, e; Cronograma de Atividades.

## 1. Componente Curricular

<b>Componente Curricular</b>	
<b>MÓDULO A – FORMAÇÃO BÁSICA DE GESTÃO</b>	
Fundamentos de Recursos Humanos	
Fundamentos de Administração	
Fundamentos de Contabilidade	
Matemática Financeira	
Tecnologia e Sociedade	
Projeto Profissional Interdisciplinar I – Profissional de Recursos Humanos	
<b>MÓDULO – B</b>	
Gestão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	
Aspectos Legais em Recursos Humanos	
Administração de Pessoal	
Cálculos Trabalhistas	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	
Projeto Profissional Interdisciplinar II - Administração de Pessoal	
<b>MÓDULO – C</b>	
Educação Corporativa	
Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento Profissional	
Gestão por Competências	
Cultura e Clima Organizacional	
Filosofia	
Projeto Profissional Interdisciplinar III - Pessoas, Culturas e Diversidade nas Organizações.	
<b>MÓDULO – D</b>	
Sistemas de Remuneração	
Estatística Aplicada	
Sistemas de Informações Aplicados a Recursos Humanos	
Lógica e Interpretação de Dados	
Projeto Profissional Interdisciplinar IV - Gestão de Remuneração	

<b>MÓDULO – E</b>	
Gestão Estratégica de Recursos Humanos	
Negociação Sindical	
Desenvolvimento Gerencial	
Consultoria Interna de RH	
Comportamento nas Organizações	
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios	

São Paulo, Agosto de 2014.

## 2. Introdução

O Projeto Profissional Interdisciplinar (PPI), amparada na Resolução CNE/CES nº3/2007, DOU 03/03/2007, em seu artigo 2º, inciso II, é um componente curricular de prática orientada presente no curso e orienta o currículo numa perspectiva interdisciplinar, articulando o perfil de competências profissionais do curso e as intenções formativas do semestre, potencializando o desenvolvimento de estratégias de conhecimento e de intervenção social como resposta aos desafios contemporâneos.

O PPI tem como objetivo a problematização de cenários definidos para cada semestre do curso, subsidiada por estratégias de pesquisa científica e de implementação de projetos em diferentes áreas de conhecimento, possibilitando aos estudantes a responsabilidade de organizar seu próprio processo de aprendizagem.

Por meio do PPI, o corpo discente é estimulado a investigar, formular propostas e elaborar documentos conclusivos, socializando o conhecimento construído com a comunidade local mediante apresentação dos resultados.

Nessa perspectiva, cabe aos estudantes estabelecerem um diálogo com a realidade, explicitando concepções e compreensões, formulando questões e perguntas que deverão contribuir para a solução de situações-problemas propostas pelo professor responsável, cujo papel é o facilitar esse processo, estimulando e orientando os estudantes que são centro do processo de ensino e aprendizagem.

Em cada semestre, o PPI é organizado em torno de um tema que articula os conhecimentos adquiridos nas disciplinas daquele semestre. Os projetos são realizados em grupos, a fim de proporcionar aprendizado de uma postura democrática, participativa, cooperativa, crítica e empática face aos integrantes do grupo.

Para cada PPI, a Coordenação de Curso atribui a responsabilidade de orientação e para um professor por turma; todos os outros professores do semestre fazem o acompanhamento do projeto, juntamente com o orientador.

O planejamento, o controle da realização, os critérios de avaliação e formas de registro acadêmico estão definidos Plano de Ensino da disciplina de cada semestre.

### ***Componentes Curriculares do semestre envolvidos no PPI:***

Gestão Estratégica de Recursos Humanos	
Negociação Sindical	
Desenvolvimento Gerencial	
Consultoria Interna de RH	

Comportamento nas Organizações	
Projeto Profissional Interdisciplinar V - Gestão Estratégica, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios	

## 2.1. Objetivos

- Compreender o conceito e a natureza do comportamento organizacional;
- Entender o papel estratégico da gestão de recursos humanos para a competitividade das empresas;
- Compreender o processo de planejamento estratégico e as suas principais etapas;
- Compreender as influências do movimento sindical na gestão de recursos humanos;
- Compreender a importância das relações trabalhistas para prevenir conflitos;
- Compreender os papéis e as competências gerenciais necessárias para condução de pessoas e aplicação de recursos para se atingir objetivos organizacionais;
- Entender as responsabilidades da liderança na formação, manutenção e desenvolvimento das equipes de trabalho;
- Compreender o papel e atividades da Consultoria Interna de Recursos Humanos.
- Compreender e distinguir a importância da sustentabilidade para as organizações sejam elas, públicas, privadas ou sem fins lucrativos, bem como seu papel como diferencial competitivo;
- Entender a importância do alinhamento da gestão estratégica de recursos humanos com as estratégias de sustentabilidade;
- Reconhecer e definir os processos socioambientais existente nos processos produtivos;
- Analisar ações, projetos e programas que minimizem os possíveis impactos sociais e ambientais negativos (sociais e ambientais) da organização no meio em a mesma está inserida;
- Reconhecer e utilizar os recursos e capacidade produtiva que promovam a solução de conflitos sócio ambientais.

## 2.2 Contribuições para o Curso de Administração:

O PPI II contribui com a formação profissional que revela, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I- reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar

conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II- desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III- refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV- desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V- estimular iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, interesse de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI- desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.

### **3. Metodologia**

#### *Da condução do estudo*

O projeto será executado de forma coletiva. Para isso, a turma deverá ser dividida em equipes de 05 (cinco) a 06 (seis) alunos para a escolha do empreendimento, serviço ou produto, ligado ao cenário que irão analisar. Após essa escolha e também a da modalidade de apresentação, o grupo deve elaborar um projeto, que deverá ser acompanhado (etapa por etapa) pelo professor orientador. Ao final do semestre este projeto deverá ser entregue e apresentado (na sala ou em um evento específico) afim e compartilhar os conhecimentos adquiridos durante o desenvolvimento da pesquisa, promover a integração de toda turma com os temas abordados.

Para encaminhá-los na investigação, destacamos algumas obras que darão sustentação à pesquisa, além de materiais via internet, revistas, jornais, etc. São elas:

### **Bibliografia Básica**

GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2011.  
SEVERINO, A. J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2011.  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.  
TANURE, Betania; EVANS, Paul e CANCELADO, Vera L.. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. Rev. adm. contemp. [online]. 2010, vol.14, n.4, pp. 594-614. ISSN 1982-7849. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000400003>.  
DE OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra e DE OLIVEIRA, Alexandre José. Gestão de Recursos Humanos: uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.4, pp. 650-669. ISSN 1415-6555. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000400006>.  
BRANDAO, Hugo Pena e GUIMARAES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. Rev. adm. empres. [online]. 2001, vol.41, n.1, pp. 8-15. ISSN 0034-7590. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000100002>.

### **Bibliografia Complementar:**

ECO, Umberto. Como se faz uma tese. 24. ed. São Paulo: Perspectiva, 2012.  
FLEURY, M. T. L. (org). Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001. 349p.  
FRANÇA, Ana Cristina Limongi et al. As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002. 306p.  
OLIVEIRA, Rosivaldo Alves de, A importância da gestão estratégica de recursos humanos no incremento do lucro:...2010. Identificador Persistente: <http://hdl.handle.net/10071/2042>. Origem: Repositório do ISCTE-IUL  
DE OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra e DE OLIVEIRA, Alexandre José. Gestão de Recursos Humanos: uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.4, pp. 650-669. ISSN 1415-6555. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000400006>.  
ANDRADE, M. Introdução à metodologia do trabalho científico. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.  
MONEY, A. H.; BABIN, B.; SAMOUEL, P. Fundamentos de Métodos de Pesquisa Em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2005. 471p.  
TORRES, C. e LELLIS, J. C. Garantia de Sucesso em Gestão de Projetos. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

Também deverão ser pesquisados os livros e artigos indicados nos Planos de Ensino dos componentes curriculares do semestre.

A apresentação final visual do trabalho pode ser feita na formatação de um vídeo, teatro, banner, palestra, seminário, artigo, entrevista, previamente definido pelo Professor Orientador. Os melhores trabalhos serão utilizados para apresentação interna e comunidade promovendo atividades de pesquisa e extensão estimulando e incentivando o interesse pelo ensino superior e contribuindo para melhorias de práticas da comunidade.

## **4. Aspectos da Interdisciplinaridade**

Neste semestre, o módulo evolui o conhecimento gradual do aluno, que após conceitos introdutórios iniciais, já despertou o senso crítico para julgamento de atividades. O módulo

focaliza questões estratégicas relacionadas à Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Negociação Sindical, Desenvolvimento Gerencial, Consultoria Interna de RH e Comportamento nas Organizações.

O aluno, nesta fase, começa a exercitar modelos de gestão baseados em controles específicos associados à Administração de Pessoal. A disciplina de Sustentabilidade Responsabilidade Social (trabalhada no módulo B) permite um equilíbrio entre as disciplinas profissionalizantes, pois retoma conceitos relacionados ao comportamento pessoal e da sociedade, visando um futuro sustentável.

A interdisciplinaridade neste semestre ocorre com o estabelecimento de correlação entre o papel legal e sustentável do gestor e da organização frente às novas relações de trabalho e necessidades sociais. Correlação esta identificada no quadro abaixo e diretamente relacionada ao conteúdo das disciplinas estudadas durante o semestre. Dessa forma, o aluno e o docente podem contribuir simultaneamente (durante o semestre letivo) na orientação e contribuições pertinentes à aplicação prática da disciplina, não restringindo, portanto, apenas a atuação do professor orientador.

A interdisciplinaridade neste semestre ocorre com a utilização de pontos chaves, identificados no quadro abaixo, que estão diretamente relacionados ao conteúdo das disciplinas estudadas durante o semestre. Dessa forma, o aluno e o docente podem contribuir simultaneamente (durante o semestre letivo) na orientação e contribuições pertinentes à aplicação prática da disciplina, não restringindo, portanto, apenas a atuação do professor orientador.



## Quadro: Multidisciplinaridade e/ou Transversalidade no Semestre

Disciplina	Conteúdo solicitado
Negociação Sindical Desenvolvimento Gerencial	Na Introdução, descrever sobre o papel e a influencia da negociação sindical na relação entre empresa e funcionário, destacando como a mesma pode influenciar na tomada de decisão. Relatar, no decorrer do trabalho, de que maneira o gestor pode identificar e gerenciar conflitos a partir da liderança, desenvolvimento de equipes, motivação e comunicação entre os participantes organizacionais. Pesquisar, a partir de entrevista com o gestor da empresa investigada, qual a influência do sindicato nas negociações trabalhistas da categoria, nas decisões administrativas adotadas e na articulação dos objetivos organizacionais.
Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Sustentabilidade	Descrever sobre a importância da gestão estratégica de recursos humanos e seu papel no desenvolvimento de ações voltadas à sustentabilidade, responsabilidade social e diversidade. Tendo como base informações levantadas a partir de entrevista com o gestor de RH e análise de documentos fornecidos pela empresa, verificar se a mesma desenvolve ações de sustentabilidade e como essas ações impactam na imagem da empresa junto a clientes, fornecedores, parceiros e comunidade. Identificar e analisar se há um alinhamento entre o planejamento estratégico adotado e as práticas de sustentabilidade.
Comportamento nas Organizações e Consultoria Interna de RH	Pesquisar, sobre como a consultoria interna pode contribuir para um melhor desempenho dos colaboradores no alcance dos objetivos organizacionais, destacando de que maneira o gestor de RH pode conduzir esse processo tendo em vista as relações étnico-raciais e indígenas. Verificar ainda como a gestão pode promover, junto a seus colaboradores, atitudes éticas e de cidadania em prol de uma sociedade inclusiva e transformadora. Com base em entrevista com o gestor e funcionários, descrever de que forma a empresa analisada contempla a diversidade cultural em suas práticas de gestão e relacionamentos interpessoais estabelecidos entre os participantes.

## 5. Responsabilidades

### 5.1 Professor Orientador

Com base nos objetivos e livros indicados pelos professores das disciplinas que compõem o semestre, produzir o manual de orientação para alunos e professores, submetendo-o à apreciação dos colegas; disponibilizar no Moodle, ambiente virtual docente este Plano de Ensino, enviar por e-mail aos outros professores da grade especificidades do trabalho possibilitando e promovendo a co-orientação durante a aprendizagem de suas respectivas

matérias; orientar a confecção dos projetos e a apresentação final oral do trabalho; atribuir nota no primeiro e segundo bimestre; definir um cronograma de atendimento, ficando a disposição na sala de atendimento da Unidade em dia e horário combinado.

Entregar para a biblioteca uma cópia em CD dos projetos interativos produzidos no semestre. A biblioteca manterá os CD's para consulta durante o prazo de 1 ano.

## **5.2 Docentes no Semestre**

Por e-mail, enviar ao professor coordenador, os objetivos relevantes a sua disciplina que devem ser contemplados no projeto interativo, bem como os livros que auxiliarão na elaboração do estudo; avaliar e comentar o(s) trabalho(s) escrito(s) que lhes foram consultados e, em folha anexada ao projeto; encaminhar recomendações ao professor orientador do PPI auxiliando inclusive na definição da nota.

## **5.3 Discentes**

Atender às orientações do professor responsável pela condução do projeto interativo; envolver-se com o projeto, mantendo em dia suas obrigações para com o grupo e o cronograma estabelecido para entrega das versões intermediárias e final; desenvolver o projeto seguindo o roteiro especificado ao final do manual, não devendo este ultrapassar 20 (vinte) páginas. O número mínimo de páginas do projeto, a contar da folha de rosto até as referências bibliográficas, deve ser de 10 (dez) páginas.

Preparar-se para a exposição oral dos projetos e conforme recomendação do orientador em data específica para demais cursos, colegas e comunidade em eventos de extensão e pesquisa.

## **6. Avaliação do Processo de Ensino Aprendizagem**

O desempenho dos grupos será avaliado:

- ✓ Continuamente, levando-se em conta o cumprimento das obrigações, e;
- ✓ Ao final do processo, pela qualidade do projeto escrito e da exposição oral do trabalho.

No primeiro bimestre será atribuída a nota de 0 a 10 ao grupo avaliando o empenho de seus participantes, entrega das quatro primeiras páginas ou ao critério do docente levando-se em consideração o cumprimento do cronograma previamente acordado. Os alunos que não participarem do processo através da indicação dos colegas ou da identificação por parte do docente terão avaliação individual.

No segundo bimestre, será atribuída nota de 0 a 8, estando 2 pontos associados a Prova Qualis aplicada no semestre. O critério de avaliação se resume ao desempenho dos integrantes do grupo através da entrega de todo o projeto com a apresentação final do trabalho e ao cumprimento do cronograma previamente acordado.

A média final será feita conforme estabelecido no regimento, média da Nota do Primeiro Bimestre + Nota do Segundo Bimestre. O aluno estará apto na disciplina se tiver média final superior a 6 (seis) pontos.

A revisão da nota deverá ser solicitada diretamente ao Professor Orientador e juntamente com outro docente da grade curricular do semestre avaliarão a propriedade do pedido. Este procedimento deverá ser efetuado até a finalização do semestre letivo, não cabendo, portanto, qualquer correção em prazo superior.

As faltas serão dimensionadas de acordo com o cronograma de atividades previamente estabelecido entre o professor orientador e o grupo de trabalho. As faltas serão consideradas mediante ao não cumprimento das entregas previstas no cronograma de atividades. A cada descumprimento de data, os alunos do grupo serão onerados em 3 faltas. A reprovação por falta segue o regimento da Faculdade, sendo que, estará reprovado o aluno que tiver faltas acima de 25% da carga horária total do componente curricular. As faltas serão lançadas pelos Professores Orientadores

## 7. Roteiro

Para o trabalho o seguinte roteiro deverá ser contemplado:

*1ª página – Capa contendo nome da Faculdade (logo), nome dos alunos, RA´s, Título do Trabalho, Prof. Orientador , Ano (ex.2014-1)*

2ª página - Resumo

3ª página – Sumário

4ª página – Introdução (contextualização), apresentando o tema, expondo a importância de se discuti-lo. Descrição dos objetivos e de como o trabalho se apresenta estruturado (uma ou duas páginas).

5ª página – Revisão Bibliográfica/ Fundamentação Teórica (+ ou – duas páginas para cada tópico);

- A Administração e Responsabilidade Social (evolução das organizações ao longo dos anos, destacando a origem e perspectivas das abordagens e práticas socialmente responsáveis);

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principais conceitos de Responsabilidade Social, Sustentabilidade.</li> <li>- As mudanças do papel do gestor em relação às questões sociais.</li> <li>- Descrição de diferentes programas, projetos e ações sociais e seus impactos na sociedade.</li> <li>- Análise dos desafios enfrentados pelas organizações ao elaborarem e implementarem tais práticas;</li> </ul> <p>6ª página – Descrição da organização escolhida para estudo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Histórico da organização;</li> <li>- Segmento e mercado que atua;</li> <li>- Principais características da organização (estruturais, tecnológicas, relacionamentos interpessoais);</li> <li>- Práticas organizacionais relacionadas ao tema da pesquisa ( projetos sociais, ações sociais, sustentabilidade, acessibilidade,</li> </ul> <p>7ª página – Análise do caso investigado.</p> <p>8ª página – Conclusões e contribuições sobre como a Gestão Estratégica de RH pode influenciar nas ações de Responsabilidade Social e Sustentabilidade.</p> <p>9ª página - Referências Bibliográficas, incluir no mínimo a bibliografia das disciplinas registradas no Plano de Ensino que fica no ambiente virtual.</p>
--

## 8. Cronograma

O cronograma de atividades bem como as orientações são definidas pelos professores orientadores adequando a melhor forma para as boas práticas no andamento das atividades orientadas. Adequações ao cronograma podem ser feitas sempre que necessário e de comum acordo entre os envolvidos (alunos, docentes e professor orientador).

O adequado cumprimento às datas previamente acordadas implicam na aprovação da frequência do aluno, podendo o mesmo, ficar reprovado se não atender as solicitações.

### Modelo de Cronograma

Data	Conteúdo	Responsável
	Apresentação do Manual do PI e escolha e divisão do tema	
	Entrega do tema escolhido/componentes do grupo e levantamento bibliográfico. (EAD)	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 1,2 e 3	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 4,5	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 6	

	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), todos os grupos	
	Entrega da 1ª, 2ª, 3ª e 4ª páginas	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 1,2 e 3	
	Orientação do docente (estabelecer dia e horário), grupo 4,5,6	
	Entrega do Projeto	
	Devolutiva	
	Apresentação Final e atribuição de nota	
	Devolutiva e atribuição da primeira nota	

Os atendimentos devem ser realizados em local específico acordado com o gestor da Unidade. O professor orientador agenda o dia, horário, comunicando aos alunos, gestor, coordenador em relação a estas informações.

Tendo em vista que a natureza da orientação deve ser feita de forma contínua, em detrimento ao número de horas do projeto, não há delimitação de encontros, apenas um encontro com a totalidade dos alunos para início dos trabalhos e o final contemplando a apresentação oral dos resultados.

### **Bom Trabalho!**

**Obs.:** este manual poderá sofrer alterações para melhor atender o objetivo por ele proposto. Qualquer alteração somente será implementada depois de discutida e validada entre os alunos e docentes do referido semestre.