

# **Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos**

Curitiba - PR, Fevereiro de 2021



## Sumário

<b>1. 6</b>	
1.1 INSERÇÃO REGIONAL DO CURSO	6
<b>2. 9</b>	
2.1 OBJETIVOS DO CURSO	9
2.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO EGRESSO	11
2.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS PELO	12
2.4 METODOLOGIA DE ENSINO E APRENDIZAGEM	13
2.5 ORGANIZAÇÃO DO CURSO	17
2.6 PROCESSO SELETIVO FACIÊNCIA	17
2.7 ESTRUTURA CURRICULAR	18
2.8 Os MÓDULOS DO CURSO	19
2.9 CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	21
2.10 FORMA DE ACESSO DO CURSO	45
2.11 PRAZOS DE INTEGRALIZAÇÃO	45
2.12 45	
CURRICULAR E O PROJETO INTERDISCIPLINAR	45
2.13 ATIVIDADES OBRIGATÓRIAS	48
2.14 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO ACADÊMICO (GRADUAÇÃO EAD)	50
<b>3. PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO</b>	<b>56</b>
3.1 COERÊNCIA DA MATRIZ CURRICULAR COM OS OBJETIVOS DO CURSO	56
3.2 COERÊNCIA DO PPC COM AS DIRETRIZES CURRICULARES	56
3.3 COERÊNCIA DO PPC (PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO) COM O	57
PPI (PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL)	57
3.4 ATENDIMENTO AOS DISCENTES	58
3.5 ATENDIMENTO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS OU COM MOBILIDADE REDUZIDA	58
3.6 PROGRAMAS DE APOIO FINANCEIRO	59
<b>4. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL</b>	<b>61</b>
4.1 PROJETO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	61
4.1.1 <i>Autoavaliação Institucional: Participação da</i>	<i>67</i>
<i>Comunidade Acadêmica</i>	<i>67</i>
4.1.2 69	
4.1.3 <i>Elaboração do Relatório de Autoavaliação</i>	<i>72</i>
4.1.4 <i>Comissão Própria de Avaliação</i>	<i>74</i>
4.1.5 <i>Regulamentação</i>	<i>75</i>
<b>5. ATRIBUIÇÕES DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS</b>	<b>77</b>
5.1 ATIVIDADES DE TUTORIA	77
5.2 COMPETÊNCIAS TÉCNICAS: CONHECIMENTOS E HABILIDADES	77
5.3 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	79
5.4 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NO PROCESSO-APRENDIZAGEM	81
5.3.1 <i>Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA</i>	<i>82</i>
<b>6. DESCRIÇÃO DAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS</b>	<b>83</b>
6.1 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO CURSO	83
<b>7. ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA</b>	<b>85</b>
7.1 COORDENAÇÃO DO CURSO	85
7.1.1 TITULAÇÃO, FORMAÇÃO ACADÊMICA E EXPERIÊNCIA DO COORDENADOR	87
7.1.2 <i>Formação Acadêmica do Coordenador</i>	<i>87</i>
7.1.3 <i>Efetiva Dedicção à Administração e à Condução do Curso</i>	<i>87</i>
7.1.4 <i>Experiência Profissional no Magistério</i>	<i>88</i>
7.1.5 <i>Experiência Profissional Fora do Magistério</i>	<i>88</i>
<b>8. CORPO DOCENTE E TUTORIAL</b>	<b>90</b>
8.1 CORPO DOCENTE	90
8.2 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA SUPERIOR	91
8.3 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO A	92
DISTÂNCIA	92
8.4 EXPERIÊNCIA NO EXERCÍCIO DA TUTORIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	92
8.5 REGIME DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE DO CURSO	94
<b>9. PRÁTICAS DE FUNCIONAMENTO DO CURSO</b>	<b>96</b>
9.1 COLEGIADO DE CURSO - COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO	96

9.2 ATUAÇÃO DO COLEGIADO DE CURSO OU EQUIVALENTE	96
9.3 TITULAÇÃO E FORMAÇÃO DO CORPO DE TUTORES DO CURSO	97
9.4 EXPERIÊNCIA DO CORPO DE TUTORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	98
9.5 INTERAÇÃO ENTRE TUTORES (PRESENCIAIS – QUANDO FOR O CASO – E A DISTÂNCIA), DOCENTES E COORDENADORES DE CURSO A DISTÂNCIA	100
9.6 PRODUÇÃO CIENTÍFICA, CULTURAL, ARTÍSTICA OU TECNOLÓGICA	100
9.7 ESPAÇO DE TRABALHO PARA DOCENTES EM TEMPO INTEGRAL	101
<b>10. INFRAESTRUTURA</b>	<b>103</b>
10.1 ESPAÇO DE TRABALHO PARA O COORDENADOR DO CURSO	103
10.2 SALA COLETIVA DE PROFESSORES	103
10.3 ORGANIZAÇÃO DO CONTROLE ACADÊMICO	103

# PPC

## Projeto Pedagógico do Curso

<b>Mantenedora</b>	FaCiência
<b>Curso</b>	Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
<b>Área Profissional</b>	Gestão
<b>Atos oficiais</b>	Portaria nº 02/19, publicado no diário Oficial em 01 de setembro de 2019.

# 1. O CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

## 1.1 Inserção Regional do Curso

A FaCiência constitui-se desde sua fundação, em uma Instituição de ensino superior que busca permanentemente o aperfeiçoamento de suas ações, tendo estabelecido como um de seus compromissos o de considerar as peculiaridades da região onde se encontra inserida.

Observando sempre as características dos cenários político, econômico e cultural de Curitiba e do Paraná, bem como dos demais estados e suas abrangências, a FaCiência busca a interação da estrutura curricular de seus cursos com o que demanda o perfil do mercado Paranaense e demais.

Constitui objeto deste compromisso, a formação de alunos aptos a contribuir no fortalecimento da economia brasileira, esta também pautada pelo cenário mundial de Globalização. São profissionais que atendem as especificidades da demanda regional, que face ao seu desenvolvimento econômico, requer cada vez mais uma formação diferenciada, seja de bacharéis, tecnólogos ou licenciados.

Curitiba é também a primeira capital do país a crescer de forma integrada com os demais municípios que compõem sua Região Metropolitana. Compartilhando funções e serviços, a Região Metropolitana de Curitiba dá prosseguimento à transformação econômica da capital e do Estado, iniciada em 1973, com a criação da Cidade Industrial de Curitiba.

A localização da região metropolitana de Curitiba, aliada a excelência de sua infraestrutura em termos de transportes, oferta de energia elétrica e fóssil, telecomunicações, abastecimento de água, saneamento e estruturação urbana, tem motivado investimentos de sólidos grupos nacionais e internacionais, fazendo da região um dos mais importantes polos industriais do Brasil, colocando-se entre os que mais têm crescido nos últimos anos.

Foi a única cidade brasileira a entrar no século 21 como referência nacional e internacional de planejamento urbano e qualidade de vida. A cidade de Curitiba possui recursos de diversas ordens no que diz respeito à tecnologia e à economia

e assim se torna um rico campo de possibilidades de crescimento e de desenvolvimento pessoal e profissional.

As condições sociais, políticas e demográficas são indicadores positivos para a existência de uma instituição de ensino como a FaCiência e especificamente para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Com uma região metropolitana altamente industrializada possuidora do segundo maior polo automotivo do país. A revista América Economia apontou a cidade como a sétima melhor cidade da América Latina para se investir, ocupando o segundo lugar no Brasil, ficando atrás somente de São Paulo. O Estado do Paraná em sua segunda fase de industrialização, com o setor industrial automobilístico e seus respectivos fornecedores, associados às empresas já existentes, estão atravessando uma fase de reestruturação, com a criação de novos empregos, necessitando de mão de obra qualificada para o desempenho de funções na área de Gestão e afins, com estimulante remuneração. Desta forma, a cidade com o atual cenário mercadológico, requer dos profissionais atuantes em área de Recursos Humanos, grande expertise acadêmica e comportamental, para o gerenciamento de projetos estratégicos das Organizações, tendo em vista que a área já é considerada uma grande unidade de Negócio e sustenta a Organização com a força de talentos que contrata e mantém.

O Setor de Recursos Humanos ampliou intensamente seu conceito na prática de mercado, nos últimos 10 anos, adquiriu ao longo de sua caminhada maior autonomia, concentrando-se no desenvolvimento organizacional, evoluiu de um nível operacional para uma estrutura mais estratégica. No início, focava suas atividades em processos mais burocráticos, que envolviam rotinas de contratação, rotinas trabalhistas, análise de contratos, férias, rescisão, benefícios, garantias do trabalhador e do empregador, serviços amparados por lei em proteção da empresa contra atos trabalhistas, entre outros.

Atualmente, percebe-se grande transformação na área Estratégica de Recursos Humanos, voltando sua atividade fim para a essência do negócio que faz parte, por meio de um modelo de gestão que visa resultados sustentáveis. A área está dividida em seis unidades executivas que são: Seleção de Talentos, Desenvolvimento, Gestão de Desempenho, Carreira, Segurança e Medicina do Trabalho, Rotinas Trabalhistas e Benefícios.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, prepara alunos para este nível de maturação, com uma abordagem em área humanista, nos processos que estão ligados diretamente ao desempenho corporativo, performance e gestão. Devido a amplitude do curso e diversidade de atividades que caminham paralelamente aos planos de ensino no modelo de aprendizagem em sala de aula, considera-se que é de suma importância a formação de pessoas nestes quesitos para a inserção no mercado, em especial neste polo de Indústrias que a região detém. Entre as atividades que o curso de Tecnologia em Recursos Humanos disponibiliza, inclui-se Seminários atualizados durante toda a extensão do curso, visitas técnicas e programas de desenvolvimento interno para que o aluno tenha maior preparo para lidar com as exigências de mercado em sua área específica e contribuir para o crescimento sustentável das Organizações. A análise de todos os dados acima justifica a vocação da FaCiência e deste curso, no sentido de contribuir para a formação de profissionais voltados ao mercado de trabalho curitibano, paranaense e demais, que, como foi demonstrado aqui, está atraindo novas empresas.

A formação de profissionais competentes, versáteis, éticos e socialmente comprometidos é extremamente bem-vinda no mercado emergente, cada vez mais exigente e marcado pelas vantagens e desafios que se apresentam para as grandes cidades brasileiras e mundiais.

## **2. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA DO CURSO**

### **2.1 Objetivos do Curso**

As transformações ocorridas em todas as áreas sugerem a necessidade de que o conhecimento seja construído de forma continuada. Por isso, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FaCiência proporciona condições objetivas para que o aluno possa identificar e adequar-se a essas mutações. Para tanto, faz-se necessário um curso que atenda aos desafios lançados pela globalização, oportunizando, ainda, a formação de profissionais com capacidade de trabalhar em equipe, sintonizados com as relações multiculturais que norteiam as organizações.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está estruturado para formar profissionais com as devidas competências técnicas e comportamentais, exigidas pelo mercado atual na área de Recursos Humanos.

Os objetivos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, é formar profissionais para atuar em área de Gestão Estratégica de pessoas, que possam liderar processos de Recursos Humanos e desenvolver talentos por meio de ferramentas apropriadas. A formação do Gestor Estratégico se apoia principalmente nas disciplinas estratégicas e de desenvolvimento humano. Já, a formação do Gestor de Processos de Recursos Humanos, está fundamentada nas disciplinas funcionais, tangíveis, numéricas e tecnológicas.

Abaixo estão relacionados os principais objetivos do curso:

Formar profissionais para uma atuação estratégica nas seguintes atividades:

- Seleção e desenvolvimento de pessoas, Avaliação de desempenho e orientação de carreira, rotinas administrativas de RH, construção da folha de pagamento, admissão, cálculos rescisórios, férias, 13º salário, benefícios legais, segurança e medicina do trabalho. O profissional poderá atuar com Consultor Interno, fazendo a integração de valores organizacionais nas diversas áreas da empresa, proporcionando a retenção de talentos, sendo mediador e solucionador de problemas cotidianos em nível comportamental e também técnico relativo ao seu contexto de trabalho.

- Atender a demanda das empresas, oferecendo ao mercado profissionais especializados e atualizados, com visão generalista, que dominem as técnicas, com competência, e que detenham o saber fazer relativo à área de Recursos Humanos.

Qualificar profissionais em educação tecnológica, com foco específico, capazes de atender mais rapidamente as demandas de mercado, voltados para a elaboração, implantação, avaliação e gerenciamento das áreas de negócio indiretamente.

Formar cidadãos éticos, proativos e com espírito empreendedor, capazes de se adaptar às constantes mudanças, e que tenham flexibilidade, criatividade, motivação e crescente autonomia intelectual.

Este profissional poderá atuar, de forma específica e com competência, em vários setores na área de Recursos Humanos:

Gestor de RH (Corporativo ou de Unidade de Negócio)

Gestor de Pessoas

Gestor de Desenvolvimento Humano

Coordenador de processos de RH

Analista de Desenvolvimento Humano

Analista de RH

Analista de Rotinas Trabalhistas

Analista de Remuneração

Assistente de RH

Assistente de Treinamento

Assistente de Remuneração

Esta formação permitirá um profissional qualificado em suas competências e habilidades suficientes para atuar nos seguintes campos básicos de Recursos Humanos:

- Gestão de processos, criando procedimentos e políticas de RH, relacionados à folha de pagamento e aspectos legais do empregado e empregador. Atuar com normas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Representar a Organização em processos trabalhistas.

- Utilizar-se dos projetos estratégicos para gerir pessoas com foco em carreira sustentável, orientar colaboradores ao desenvolvimento pessoal e permanência com sucesso na Organização
- Gestão de Pessoas, selecionando e desenvolvendo talentos continuamente, com o uso de ferramentas apropriadas, identificando necessidades individuais e do grupo e exercendo a liderança.

O método de ensino do curso reúne teoria e prática, que alinhadas, proporcionam maior maturidade para o aluno assumir posições de nível estratégico, entre elas, coordenação de Processos de RH, seleção de pessoas, gestão de equipes, acompanhamento de resultados por análise de desempenho individual, desenvolvimento de competências por grupo de colaboradores, bem como apresentar modelo de carreira que atenda a retenção de talentos e sustentabilidade organizacional.

## **2.2 Formação Profissional do Egresso**

O perfil do egresso da FaCiência está intrinsecamente vinculado à filosofia definida pela Instituição no seu projeto educacional mais amplo, formando profissionais com perfil empreendedor, com consciência social, capacidade investigativa, ética, alto nível educacional e a premissa da qualidade nos serviços prestados, além de estar comprometidos com o desenvolvimento regional e nacional. O objetivo é preparar o futuro graduado para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, a evolução tecnológica, o lidar com a inteligência artificial nos Negócios, a convivência com a diversidade de gerações, assim como preparar profissionais para a sua inserção no campo do desenvolvimento, em seus diversos segmentos: econômicos, culturais, políticos, científicos, tecnológicos etc. Também preservar Organizações nos quesitos legais. Sua missão é trazer talentos para a empresa que faz parte e retê-los. O corpo docente selecionado para atuar no curso possui experiência mercadológica para proporcionar ao aluno o contato direto e imediato com os problemas e resultados. Este contato entre os alunos e os reais problemas e resultados da área também é um dos objetivos do curso.

Considera-se também como ponto de destaque na formação do egresso, o desenvolvimento da maturidade pessoal por meio de disciplinas humanistas, ser

mediador e solucionador de conflitos em situações que requeiram, ter estabilidade emocional, mesmo em ambientes mais pressionados, mostrando-se capaz de gerir sua própria vida e formar times de alta performance na organização quando em posição e líder. Acompanhar tendências evolutivas de mercado e fazer-se estratégico mediante os desafios de sua área de negócio, Recursos Humanos.

## **2.3 Competências e Habilidades a Serem Desenvolvidas pelo Curso**

- Elaborar estratégias, políticas e processos de Recursos Humanos, a fim de implementar e disseminar a cultura organizacional, atuando como agente multiplicador da missão, da visão, dos objetivos e dos valores da organização.
- Correlacionar a área de Recursos Humanos com o negócio como um todo e as demais áreas da organização, integrando-as sistêmica e estrategicamente.
- Planejar e implementar programas, processos e políticas de recrutamento e seleção, objetivando atender à demanda da organização e minimizar a rotatividade de pessoal.
- Planejar e executar rotinas trabalhistas, no que se refere aos processos de admissão, demissão e administração de pessoal, visando uma gestão eficiente e atendendo a legislação em vigor.
- Planejar e executar programas e processos de avaliação de desempenho, visando o desenvolvimento das pessoas e da organização.
- Capacitar e desenvolver pessoas, alinhando as competências individuais aos objetivos estratégicos da organização, tendo em vista a maior competitividade da empresa.
- Desenvolver planos de carreira e de remuneração de maneira a reter os talentos e aumentar a produtividade, a competitividade e a sustentabilidade das organizações.

## 2.4 Metodologia de Ensino e Aprendizagem

A metodologia proposta pela FaCiência para a modalidade a distância se define como um conjunto de procedimentos didático-pedagógicos visando levar aos alunos os conteúdos do curso, programa de disciplina, aulas, tutorias, material didático, atividades presenciais e complementares, e avaliações por meio de ambientes virtuais.

Em algumas aulas há vídeos de abertura contextualizando o tema estudado com o mercado trabalho.

Os materiais para o professor contêm os planos de aula, orientações aos alunos da estruturação e rota de aprendizagem e material complementar de leitura e estudos como por exemplo: vídeos aulas, artigos científicos, estudos de casos, reportagens em revistas renomadas, entre outras.

Existe a flexibilidade para inclusão de objetos de aprendizagem para adequação das disciplinas e complementação específicas dos conteúdos. São disponibilizados conteúdo para leituras complementares, com os *e-books* da Biblioteca Virtual da Pearson. Os livros apresentam os principais conceitos do tema proposto de maneira clara, trazendo exatamente aquilo que o estudante precisa saber e complementando o conteúdo com aprofundamentos e discussões para reflexão. Existem fóruns com temas relacionados ao conteúdo das unidades, que visa o compartilhamento de informações e experiências e das especificidades regionais de cada polo.

Não há como dissociar as práticas pedagógicas vigentes em uma instituição do perfil de seu aluno. Os estudantes da FaCiência apresentam características próprias que precisam ser consideradas quando se trata de estabelecer parâmetros pedagógicos a que devem se vincular. Naturalmente que estas especificidades implicam em algumas dificuldades, como o próprio estágio intelectual em que se encontra a maioria dos estudantes ao iniciar os cursos. Atuar pedagogicamente junto a um segmento de estudantes que apresenta deficiências de formação oriundas do ensino médio impõe estabelecer estratégias claras e objetivos factíveis para o nível de educação superior. Trata-se aqui de motivar e formar um aluno trabalhador, que custeia sua própria formação, e que, um ponto muito positivo, tem clareza de seus propósitos.

A emergência de novos cursos para além das instituições mais tradicionais vai também impor a adoção de novas metodologias de ensino e aprendizagem e práticas pedagógicas que permitam que os objetivos de uma formação consistente sejam alcançados.

Os princípios metodológicos e as práticas pedagógicas são estabelecidos em consonância deste projeto de curso com o Projetos Pedagógico Institucional, observados os critérios que favoreçam as atividades de ensino de grupo, estudos teóricos e atividades práticas.

Este curso busca o desenvolvimento de programas que privilegiem o uso e a adequação de recursos audiovisuais, de informática, de novos métodos e estratégias diversificadas, visando sempre o aperfeiçoamento do trabalho acadêmico e a realização de aulas dinâmicas, por meio das quais o aprendizado ganha significação.

Um currículo centrado em competências implica em um ambiente pedagógico caracterizado pela adoção de alternativas metodológicas diversificadas, dinâmicas e ativas, centradas no estudante como protagonista do seu próprio aprendizado. As competências são mobilizadoras de conhecimentos que objetivam dar respostas a uma situação problema evidenciada na realidade, bem como uma ação eficaz que corresponda a esta mesma realidade. Tal atitude remete a uma postura reflexiva do sujeito frente ao conhecimento e à tomada de decisão.

Nesta ação, a prática educativa ganha destaque, visto que deve levar em consideração que: os conhecimentos são recursos para serem instrumentalizados e sistematizados e não pacotes fechados, fragmentados e linearizados.

Desenvolver competências nos estudantes, ao invés de meramente transmitir conhecimentos e conteúdos altera as metodologias de ensino e aprendizagem, como o exercício do trabalho docente. Tanto aqueles que ensinam quanto os que aprendem tornam-se interlocutores da realidade e de suas práticas profissionais e pessoais.

As fontes de informação são muitas e variadas e não residem exclusivamente no docente, exigindo dele um outro tipo de mediação para dirigir o processo de ensino-aprendizagem, visto que a adoção deste tipo de currículo reposiciona os conhecimentos e conteúdo como recursos (ao invés de serem um fim em si mesmos) e exige que o professor assuma a tarefa de mediação do

processo de formação, participando de processos e/ou projetos de pesquisa ou de aplicação dos conhecimentos.

As práticas e métodos são válidos em função da mediação pedagógica que o estudante necessita e, dessa maneira, há necessidade em adaptá-las às competências do perfil profissional desejado.

A atuação do docente em sala de aula deve levar o estudante também a aprender a aprender, ou seja, aprender determinadas habilidades que incluem a organização de dados e ações, o planejamento prévio do trabalho, exercícios de aplicação, práticas de laboratório, intercâmbio de informações, programas auto-instrucionais, leitura e interpretação de textos científicos e de manuais.

Outras atividades possíveis, são aquelas que envolvem o estudante em intenso processo de síntese e aplicação de conhecimentos, permitindo ancorá-los na reflexão – ação – reflexão, como a resolução de problemas, a pesquisa e as experiências em laboratório, os projetos livres e dirigidos, os debates e as visitas culturais e técnicas orientadas, os *workshops* e oficinas, permitindo o trabalho em projetos experimentais simulados e em projetos de casos reais.

Há necessidade também das atividades que propiciem o desenvolvimento de atitudes e das habilidades interpessoais e estas devem ser transcorridas com trabalhos em equipes, debates e fóruns de discussão. Na medida em que a automação avança, os cargos e funções disponíveis no mercado são cada vez mais voltados a pessoas, à interação, à comunicação e ao trabalho em equipe. Ao valorizarmos as interações, não estamos esquecendo que a sala de aula tem papéis que precisam estar bem-definidos, mas também queremos reforçar que estes papéis não estão rigidamente constituídos, ou seja, o professor vai, sim, ensinar o seu aluno, mas este poderá aprender também com os colegas mais experientes ou que tiverem vivências diferenciadas. Ao professor caberá, ao longo do processo, aglutinar todas as questões que aparecerem e sistematizá-las de forma a garantir o domínio de novos conhecimentos por todos os seus alunos.

A prática pedagógica centrada no desenvolvimento de competências estimula o corpo docente a criar novos meios facilitadores da aprendizagem, o que implica em permanente pesquisa e troca de informações entre os atores desse processo.

Para garantir que a aula seja, de fato, o espaço de vivência pedagógica desejável, a FaCiência, entende:

o professor como corresponsável pela construção de um ambiente de sociabilidade acadêmica e de respeito mútuo; pela passagem do aluno do senso comum para o senso científico; pela construção de uma atitude empreendedora nos alunos e pela transformação do aluno em um estudante cada vez menos dependente da figura do professor e mais autônomo em seu processo de aprendizagem;

o professor como coordenador do processo ensino-aprendizagem: observando, orientando, acompanhando, avaliando, planejando, criticando (a sua turma, a sua própria aula e o processo).

Para que o professor assuma esse papel, é necessário que planeje previamente suas aulas, considerando o Projeto Pedagógico do Curso, o Plano de Ensino específico da disciplina, as competências que pretende desenvolver, os conteúdos que trabalhará para alcançar as competências desejadas, a bibliografia que utilizará, além de deter domínio dos temas e conceitos e possuir liderança democrática. Além disso, deve:

- Adotar estratégias de ensino diversificadas que mobilizem menos memória e mais o raciocínio e outras competências cognitivas superiores, bem como potencializem a interação entre aluno-professor e aluno-aluno;
- Tratar os conteúdos de modo contextualizado, por meio do aproveitamento das relações dos conteúdos e dos contextos com o intuito de se dar significado e utilidade ao aprendizado, desenvolvendo nos alunos as competências especificadas nos Planos de Ensino e no Projeto Pedagógico do Curso.

Ou seja, é essencial que se estabeleçam relações entre o mundo, os alunos e a disciplina, que se desenvolvam habilidades de pensamento adquiridas em aulas que não privilegiam a transmissão de conteúdos prontos, acabados.

Entre as diversas metodologias de ensino-aprendizagem utilizadas nas FaCiência, destacam-se as seguintes atividades: aulas expositivas, aulas dialogadas, dinâmicas de grupo online, leituras comentadas, visitas técnicas, aulas práticas, ensaios em laboratórios, estudos de meio, seminários, simpósios, palestras, desenvolvimento de projetos em equipes, pesquisa bibliográfica.

## 2.5 Organização do Curso

A denominação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está adequada ao Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, dentro da área de Gestão.

A forma de acesso ao curso se dá por meio de processo seletivo, cujas normas são publicadas em edital, respeitando-se os prazos e determinações legais. Os turnos, vagas e denominação do curso, bem como o período, local e taxa correspondente à inscrição constam do mesmo edital.

## 2.6 Processo Seletivo FaCiência

A seleção dos candidatos e o ingresso em todos os cursos de graduação ofertados pela FaCiência, deverá respeitar o limite de vagas oferecidas e aprovadas através de portarias ministeriais e acontecer de acordo com o Regimento e a Legislação vigente através de uma das formas abaixo descritas:

**Processo Seletivo Tradicional** - destinado a avaliar o conteúdo e a formação recebida pelos candidatos no ensino médio e a classificá-lo dentro dos parâmetros que abrangem conhecimentos comuns à escolaridade do ensino médio, respeitando o nível de complexidade exigido para este fim. O processo seletivo será composto por conteúdos relacionados a conhecimentos gerais, língua portuguesa, matemática, raciocínio lógico e redação com temas contemporâneos.

**Análise de Grade Curricular do Ensino Médio** - havendo vagas disponíveis, será concedida a opção ao aluno escolher adentrar a FaCiência, através da análise curriculum do ensino médio, desde que atenda em todas as disciplinas conceito no mínimo "B" ou nota 8,0 e com frequência de presença igual ou superior a 75%.

**Transferência** - é concedida, nos termos das normas vigentes, matrícula a aluno transferido de curso superior de instituição congênere, nacional ou estrangeira, na estrita conformidade das vagas existentes e observado a legislação vigente. Assim que o aluno entrar na FaCiência, poderá solicitar processo de eliminação ou equivalência das disciplinas cursadas em outro curso ou outras IES. O procedimento deve respeitar os seguintes requisitos:

O aluno deve protocolar as ementas das disciplinas cursadas em outro curso ou outras IES acompanhadas do histórico escolar parcial ou total.

O coordenador de curso fará a análise da disciplina através dos conteúdos e/ou ementas das disciplinas cursadas em análise da disciplina, assim como, a carga horária cursada e avaliação.

Para uma disciplina ser equivalente na modalidade a distância, as ementas e os conteúdos devem corresponder a 75% de equivalência com conteúdo na disciplina pretendida.

Ressalta-se que o processo de equivalência de disciplina deve ser solicitado pelo aluno em até 30 (trinta) dias após a data de matrícula na FaCiência. Além disto a coordenação terá o prazo de 15 (quinze) dias para dar devolutiva aos solicitantes.

**Por reingressos** - entendem-se os alunos que tenham “trancado” a matrícula nos termos regimentais e aos portadores de diploma de curso superior que pretendam ingressar em um outro curso, ficando a sua matrícula condicionada à existência de vaga e adequação à grade curricular vigente no curso, conforme o regimento e a legislação em vigor.

**Através da formação superior completa** - havendo vagas disponíveis, será concedida a opção ao aluno que possuir ensino superior completo entrar automaticamente na FaCiência.

O ingresso de candidato aprovado em uma das modalidades do processo seletivo será feito através da matrícula, a qual representa o ato formal de ingresso e de vinculação à FaCiência. Para isto será necessário enviar à secretaria da faculdade todas as documentações solicitadas no edital do processo seletivo e em conformidade com a legislação vigente. A matrícula é renovada semestralmente, em prazos estabelecidos pelo calendário acadêmico.

## **2.7 Estrutura Curricular**

O foco prioritário da FaCiência é o ensino. Isso significa que a Instituição privilegia as discussões permanentes em torno da construção e renovação dos currículos de seus cursos. Há uma orientação fortemente vocacional em seus currículos, embora existam algumas diferenças naturais entre os cursos de diferentes áreas do conhecimento.

Respeitando essas particularidades, entretanto, há elementos constitutivos dos currículos da FaCiência presentes em todos os seus cursos. São eles: Currículos construídos para o desenvolvimento de competências; currículos

estruturados em módulos; presença de projetos Interdisciplinares; aplicação do princípio de que a matriz curricular é apenas um dos componentes do currículo de um curso, que é composto, em sua totalidade, não só pelas disciplinas presentes nessa matriz, mas também por atividades interdisciplinares.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é estruturado a partir das competências que o aluno deverá desenvolver até o final do curso. Portanto, são elas que norteiam a seleção dos conteúdos e a distribuição deles nas disciplinas e módulos.

Nessa concepção, as disciplinas e seus conteúdos são fundamentais para que os objetivos dos cursos sejam alcançados. Entretanto, os conteúdos são meios, importantíssimos, para o desenvolvimento das competências e não um fim em si mesmos.

Os elementos centrais do conceito de competência adotado nos currículos da FaCiência são os quatro a seguir:

- As competências a ser desenvolvidas devem sempre estar em torno de um objetivo, ou seja, de algo que os alunos devem ser capazes de fazer, seja algo concreto ou abstrato. Sendo assim, o conceito de competência envolve a ideia de mobilização. Para construí-las é necessário mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes;
- As competências a serem desenvolvidas devem sempre estar atreladas a certo contexto e sob determinadas condições (cenários, segmento, cultura, setor, com quais padrões de acertos, prazo, qualidade, resultado);
- As competências a serem desenvolvidas precisam ser passíveis de avaliação;
- As competências a serem desenvolvidas precisam ser necessárias para a sociedade, em especial pelo mercado de trabalho do curso em questão.

## **2.8 Os Módulos do Curso**

Outra característica fundamental do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é o fato de seu currículo se organizar sob uma estrutura modular. Um módulo vem sendo caracterizado pela repartição do tempo escolar num certo número de partes. Neste caso, à nova divisão do tempo associa-se critério de natureza didático-pedagógica. Isto é, um módulo concebido como uma

unidade didática é caracterizado como um conjunto de disciplinas que relacionam-se entre si, já que foram selecionadas a partir de objetivos comuns, de modo a formarem um sistema relativamente fechado e organizado de acordo com um núcleo diretor e integrador.

Essa estrutura modular favorece a interdisciplinaridade – uma vez que as disciplinas que compõem cada módulo são selecionadas a partir das competências que se objetiva desenvolver nos estudantes ao final do módulo – mas é também ferramenta importante para possibilitar uma flexibilidade maior no currículo dos alunos. Isso porque, ao contrário da estrutura seriada, a arquitetura curricular modular possibilita aos estudantes percursos diferenciados em termos formativos ao longo do curso.

Essa arquitetura curricular também possibilita a junção proposital de alunos de diferentes “turmas” em uma mesma sala de aula, mecanismo que contribui para o incentivo ao diálogo e a apreciação da heterogeneidade, elementos constitutivos de uma formação, sob a perspectiva da dimensão social e cidadã. O Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi concebido em oito módulos, cada um com o objetivo de formar o aluno para atuar nos principais segmentos da área de Recursos Humanos.

## 2.9 Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

### MATRIZ CURRICULAR

#### MÓDULO 01

Disciplina	Carga Horária
Recrutamento e Seleção	68 h
Comportamento Organizacional	68 h
Gestão de Talentos	68 h

#### MÓDULO 02

Disciplina	Carga Horária
Liderança e Desenvolvimento de Equipes	68 h
Modelação de Cargos e Salários	68 h
Gestão da Inovação e Criatividade	68 h

#### MÓDULO 03

Disciplina	Carga Horária
Gestão de Desempenho e Desenvolvimento	68 h
Gestão de Carreira e Empregabilidade	68 h
Direito do Trabalho	68 h

#### MÓDULO 04

Disciplina	Carga Horária
Psicologia Geral e Social	68 h
Cultura e Clima Organizacional	68 h
Direito Previdenciário	68 h

#### MÓDULO 05

Disciplina	Carga Horária
Planejamento Estratégico em Recursos Humanos	68 h
Ética e Cidadania	68 h
Gestão de Projetos em RH	68 h

#### MÓDULO 06

Disciplina	Carga Horária
Gestão de Qualidade e Produtividade	68 h
Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional	68 h
Empreendedorismo e Novos Negócios	68 h

#### MÓDULO 07

Disciplina	Carga Horária
Jogos Aplicados à Aprendizagem Organizacional	68 h
Rotinas e Práticas de RH	68 h
Optativa	68 h

#### MÓDULO 08

Disciplina	Carga Horária
Consultoria Empresarial	68 h
Liderança e Coaching	68 h
Responsabilidade socioambiental	68 h

## OPTATIVAS

Administração de Recursos Humanos	Carga Horária
Sistemas de informações gerenciais em RH	68 h
Educação das Relações Étnico-Raciais	68 h
Estatística	68 h
Comunicação e Linguagem	68 h
Libras	68 h

## MÓDULO 01

### 1 – Recrutamento e Seleção

Unidade 1: Processo de recrutamento e seleção – Conceitos básicos

Unidade 2: Recrutamento e seleção de pessoal

Unidade 3: Administração do processo de recrutamento e seleção de pessoal

Unidade 4: Lidando com a diversidade da força de trabalho e ética do processo

Ementa: Conceitos, técnicas e tendências em processos de recrutamento e seleção. Técnicas de seleção. Seleção por competências. Pesquisa interna nas necessidades de RH. Fontes de recrutamento. Tipos de recrutamento. Cultura organizacional. Programas e métodos de socialização organizacional. Qualidade de vida no trabalho.

### Bibliografia Básica

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalene (coord.) **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. Vol. 2. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

FARIA, Maria Helena Alves (org.). **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: InterSaber, 2015.

### Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

JOHNSON, Mike. **Vencendo a guerra da caça aos talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa**. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2004.

PEARSON, Education do Brasil. **Recrutamento e seleção**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

## 2 – Comportamento Organizacional

Unidade 1: Introdução ao comportamento organizacional

Unidade 2: O indivíduo na organização

Unidade 3: Grupos nas organizações

Unidade 4: O sistema organizacional

Ementa: Psicologia e as Organizações; Processos Básicos do comportamento humano; Processo Perceptivo; Personalidade; Traços de Personalidade; Desenvolvimento da personalidade; Valores e atitudes; Satisfação com o trabalho; Motivação; Teorias Motivacionais; Técnicas da Teoria do Reforço; Fundamentos do comportamento de grupos; as equipes de trabalho; Liderança; Saúde Mental no trabalho.

### Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. **Visão sistêmica da organização**: conceitos, relações e eficácia operacional. Curitiba: InterSaber, 2016.

IAMIN, Gustavo Paiva. **Negociação**: conceitos fundamentais e negócios internacionais. Curitiba: InterSaber, 2016.

### Bibliografia Complementar

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**: a multiplicação do talento humano. 15. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2013.

PÉRSICO, Neide. **Comportamento humano nas organizações**. Curitiba: InterSaber, 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente (Org). **Gestão do conhecimento e inovação nas empresas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

## 3 – Gestão de Talentos

Unidade 1: Entendendo o papel do talento nas organizações

Unidade 2: Quem são e como manter as pessoas talentosas nas organizações

Unidade 3: Desafios no desenvolvimento e avaliação de talentos nas organizações

Unidade 4: A retenção e a valorização de talentos nas organizações

Ementa: O modelo de gestão de talentos. Identificação e gestão de talentos. Avaliação e gestão de desempenho. Ferramentas e instrumentos para o desenvolvimento de competências.

## Bibliografia Básica

VIRGOLIM, Angela M. R. (Angela Magda Rodrigues); KONKIEWITZ, Elisabete Castelon (Org.). **Altas habilidades/superdotação: Inteligência e criatividade: uma visão multidisciplinar**, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

## Bibliografia Complementar

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**. São Paulo: MAKRON Books, 2002.

JOHNSON, Mike. **Vencendo a guerra da caça aos talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa**. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2004.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: InterSaber, 2012.

## MÓDULO 02

### 1 – Liderança e Desenvolvimento de Equipes

Unidade 1: Entendendo equipes

Unidade 2: Liderança e eficácia das equipes

Unidade 3: Os líderes

Unidade 4: A liderança na gestão de um negócio

Ementa: A formação da equipe. Fundamentos do comportamento de grupo. Tipos de equipe. Formação de equipes eficazes. Liderança: Liderança versus chefia. Liderança nas fases de evolução de equipes. Características dos líderes. Estilos de liderança. Conceitos, habilidades e atitudes necessárias ao exercício da liderança aplicáveis à realidade organizacional, alavancadoras da eficiência e eficácia na condução de um negócio. Visão sistêmica imprescindível à gestão dos recursos empresariais. A liderança e os resultados. Mantendo e desenvolvendo a equipe.

## Bibliografia Básica

CAMARGO, Paulo Sergio de. **Liderança e linguagem corporal: técnicas para identificar e aperfeiçoar líderes**. São Paulo: Summus, 2018.

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. Curitiba: InterSaber, 2017.

MANDELLI, Livia. **Liderança nua e crua: decifrando o lado masculino e feminino de liderar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

## Bibliografia Complementar

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.
- FREIRE, Denilson A. L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados**. Curitiba: InterSaber, 2014.
- IAMIN, Gustavo Paiva. **Negociação: conceitos fundamentais e negócios internacionais**. Curitiba: InterSaber, 2016.
- JUCÁ, Fernando; CAMALIONTE, Edilberto; BILTON, Ruy. **Academia de liderança: Como desenvolver sua capacidade de liderar**. 1 ed. Campinas, SP: Papirus 7 Mares, 2013.
- MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4. revolução industrial**. São Paulo: Gente, 2018.

## 2 – Modelação de Cargos e Salários

Unidade 1: Cargos nas organizações

Unidade 2: A importância e as características dos cargos

Unidade 3: O processo de avaliação de cargos

Unidade 4: Considerações sobre cargos e salários

Ementa: Introdução. Desenho de cargos nas organizações. Modelos de desenho de cargos. Estrutura de cargos. Os cargos existentes na organização. Os métodos e os processos de trabalho. As responsabilidades dos cargos.

## Bibliografia Básica

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8 ed., rev. e atual. Barueri, SP.: Manole, 2016.
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. 2 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

## Bibliografia Complementar

- PEARSON EDUCATION DO BRASIL. **Administração de RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.
- PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- PICARELLI, Filho Vicente, WOOD, Jr. Thomaz. **Remuneração e Carreira**. São Paulo: Atlas, 2004.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de Cargos e Salários**. 9ª Ed. São Paulo: LTR, 2002.
- RESENDE, Enio J. **Remuneração e Carreira Baseadas em Competências e Habilidades**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

### **3 – Gestão da Inovação e Criatividade**

Unidade 1: Técnica, tecnologia, capacitação tecnológica e inovação tecnológica

Unidade 2: Processo de inovação e difusão tecnológica – modelos, trajetória, fatores condicionantes e competitividade

Unidade 3: Organização e modelos de inovação

Unidade 4: Gestão da inovação tecnológica

Ementa: A inovação nas organizações empresariais: elementos básicos para a empresa tornar-se inovadora, tecnologia e inovação tecnológica, invenção e inovação, processo de inovação, a melhoria gradual e a melhoria radical. Fontes de inovação. Princípios de inovação. A inovação como fator de competitividade. Inovação do conceito de negócio.

#### **Bibliografia Básica**

GIGLIO, Zula Garcia; WECHSLER, Solange Muglia; BRAGOTTO, Denise (Org). Da criatividade à inovação. Campinas, SP: Papirus, 2016.

SCHERER, Felipe Ost; CARLOMAGNO, Maximiliano Selistre. Gestão da inovação na prática: como aplicar conceitos e ferramentas para alavancar a inovação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

TIDD, Joseph; BESSANT, J. R. Gestão da inovação. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

#### **Bibliografia Complementar:**

BOHM, David. Sobre a criatividade. 1. ed. São Paulo: UNESP, 2011.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1995.

FOSTER, Richard; KAPLAN, Sarah. Destruição criativa: por que empresas feitas para durar não são bem-sucedidas, como transformá-las. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

PREDEBON, José. Criatividade: abrindo o lado inovador da mente: apêndice: óptica sobre a relação entre criatividade, inovação e mudança. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PROENÇA, Adriano (Org) et al. Gestão da inovação e competitividade no Brasil: da teoria para a prática. Porto Alegre: Bookman, 2015.

### **MÓDULO 03**

#### **1 – Gestão de Desempenho e Desenvolvimento**

Unidade 1: Avaliação de desempenho

Unidade 2: Avaliação de desempenho e treinamento e desenvolvimento

Unidade 3: Treinamento e desenvolvimento

Unidade 4: Educação corporativa

Ementa: Conceitos de gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Gerenciamento do desempenho. Métodos tradicionais de avaliação de desempenho. Métodos modernos de avaliação de desempenho. Propósitos e benefícios da avaliação de desempenho. Diferenças entre treinamento e

desenvolvimento. Novos paradigmas em treinamento e desenvolvimento.  
Técnicas de treinamento e programas de desenvolvimento.

### **Bibliografia Básica**

NERI, Aguinaldo (org.). **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Campinas, SP: Papyrus, 2013.  
ORSI, Ademar. **Remuneração de pessoas nas organizações**. Curitiba: InterSaber, 2015.  
PEARSON, Education do Brasil. Recrutamento e seleção. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

### **Bibliografia Complementar**

BROWN, Tim. **Design thinking**: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.  
FARIA, Maria Helena Alves (org.). **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.  
FARIA, Maria Helena de (org.). Recrutamento, seleção e socialização. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.  
JOHNSON, Mike. Vencendo a guerra da caça aos talentos: como obter e conservar as pessoas talentosas de que você precisa. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2004.  
LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: InterSaber, 2015.

## **2 – Gestão de Carreira e Empregabilidade**

Unidade 1 - Empregabilidade e o mercado de trabalho

Unidade 2 - O processo de agregar pessoas

Unidade 3 - Projeto pessoal

Unidade 4 - Planejamento

Ementa: Empregabilidade: conceitos. Inserção no mercado de trabalho. Projetos Pessoais e Profissionais. Competências sociais. Competências interpessoais. Características dos processos seletivos. Análise do Mercado de Trabalho. Recolocação. Diferenciais corporativos. Independência financeira.

### **Bibliografia Básica**

CORTELLA, Mario Sergio; MANDELLI, Pedro. **Vida e carreira**: Um equilíbrio possível? Campinas, SP: Papyrus 7 Mares, 2015  
SGS ACADEMY. **Sistemas de remuneração, incentivos e carreira**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.  
SILVA, Altair José da (org.). **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.

### **Bibliografia Complementar**

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic (et al). **Empregabilidade**: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência**: você é aquilo que faz!: como planejar e conduzir seu futuro profissional. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2013.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

NERI, Aguinaldo (org.). **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Campinas, SP: Papirus, 2013.

### 3 – Direito do Trabalho

Unidade 1 - Fundamentos do Direito do Trabalho

Unidade 2 - Contrato de trabalho e normas de tutela de trabalho

Unidade 3 - Direito Coletivo do Trabalho

Unidade 4 - Direito Previdenciário

Ementa: Noções de Direito do Trabalho. Evolução Histórica do Direito do Trabalho. Direito Constitucional do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Normas Gerais de Tutela de Trabalho. Normas Especiais de Tutela de Trabalho. Direito Coletivo do Trabalho. Organização Sindical. Convenções e acordos coletivos de trabalho. Conflitos coletivos do trabalho. Direito Previdenciário. Previdência Social. Plano de benefícios da previdência social.

#### Bibliografia Básica

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à Lei no 13.467/2017. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

MARTINS, Adalberto (et al.) **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 10 ed. Barueri, SP: Manole, 2019.

VENERAL, Debora Cristina; ALCANTARA, Silvano Alves. **Direito aplicado**. 2 ed. Curitiba: InterSaberes, 2017.

#### Bibliografia Complementar

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 15 ed. São Paulo: Rideel, 2014.

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática**: da admissão à demissão. 3 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

GLASENAPP, Ricardo Bernd. (org.). **Direito trabalhista e previdenciário**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

SILVA, Luis Claudio Pereira da. **Principais peças de prática**: 2ª fase do Exame de Ordem. 2 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016.

## MÓDULO 04

### 1 – Jogos Aplicados à Aprendizagem Organizacional

Unidade 1: Introdução aos jogos empresariais

Unidade 2: Jogos aplicados ao aprendizado organizacional

Unidade 3: Aprendizagem vivencial para desenvolvimento de competências

Unidade 4: Vivências nos jogos empresariais

Simulação de situações empresariais que permitam aos participantes vivenciarem, assimilarem e aplicarem os jogos empresariais no decorrer do curso. Conhecimento de jogos de Empresas e de sua utilização para desenvolver os conceitos da Gestão Empresarial. Vivência de aspectos da Gestão Empresarial através da simulação dos jogos. Conhecimento e aplicação dos processos da Aprendizagem Vivencial. Vivência de aspectos da Gestão Empresarial através da simulação dos jogos.

#### Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à teoria das organizações**. Barueri, SP: Manole, 2010.

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Jogos de empresa e técnicas vivenciais**. 2ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

IAMIN, Gustavo Paiva. **Negociação: conceitos fundamentais e negócios internacionais**. Curitiba: InterSaber, 2016.

#### Bibliografia Complementar

KRAJDEN, Marilena. **O despertar da gamificação corporativa**. Curitiba: InterSaber, 2017

KROEHNERT, Gary. **Jogos para treinamento em recursos humanos**. 1 ed. Barueri, SP: Manole, 2001.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **Visão estratégica dos sistemas de informações gerenciais na gestão de pessoas**. Curitiba: InterSaber, 2017.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Curitiba: InterSaber, 2015.

TARAPANOFF, Kira (org.). **Aprendizado organizacional: fundamentos e abordagens multidisciplinares**. Vol. 1. . Curitiba: InterSaber, 2012.

### 2 – Cultura e Clima Organizacional

Unidade 1: Cultura organizacional

Unidade 2: Comportamento e clima organizacional

Unidade 3: Formação de equipes, ética empresarial e compliance

Unidade 4: Planejamento estratégico e responsabilidade social

"Conceito e evolução histórica; Cultura organizacional e integração; Fundamentos do comportamento organizacional; Comportamento individual; Fundamentos do clima organizacional; Formação de equipes; Ética empresarial; Empresa ética e

*compliance*; Planejamento estratégico; Responsabilidade social como ação estratégica"

### **Bibliografia Básica**

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalene. **Manual de treinamento e desenvolvimento**: gestão e estratégias. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do Clima Organizacional**. 1ª Ed. São Paulo, Qualitymark, 2003.

SOUZA, Carla Patricia da Silva. **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.

### **Bibliografia Complementar**

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. Campinas: Alínea, 2003.

GRAÇA, H. **Clima Organizacional**: uma abordagem Vivencial. Funadesp, 1999

KRAUSZ, Rosa. **Homens e organizações**: adversários ou colaboradores? São Paulo: Nobel, 1989.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Comportamento organizacional**: Conceitos e Práticas. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005.

## **3 – Direito Previdenciário**

Unidade 1: O direito previdenciário e a seguridade social

Unidade 2: Custeios e benefícios da seguridade social

Unidade 3: Normas de custeio da seguridade social e outros temas

Unidade 4: Legislação previdenciária e mudanças na seguridade social

Ementa: Lei orgânica da seguridade social. Direito previdenciário. Seguridade social. Origem, evolução e composição. Princípios constitucionais. Financiamento da seguridade social. Prestações da Previdência Social. Ações previdenciárias. Noções de Previdência Privada. Benéficos da previdência social. Aposentadoria por tempo de serviço, por idade e por invalidez.

### **Bibliografia Básica**

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à Lei no 13.467/2017. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

MARTINS, Adalberto (et al.) **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 10 ed. Barueri, SP: Manole, 2019.

VENERAL, Debora Cristina; ALCANTARA, Silvano Alves. **Direito aplicado**. 2 ed. Curitiba: InterSaberes, 2017.

### **Bibliografia Complementar**

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 15 ed. São Paulo: Rideel, 2014.

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática**: da admissão à demissão. 3 ed. São Paulo: Rideel, 2015.  
FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.  
GLASENAPP, Ricardo Bernd. (org.). **Direito trabalhista e previdenciário**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.  
PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

## MÓDULO 05

1 – Planejamento Estratégico em Recursos Humanos

Unidade 1: Iniciando o planejamento estratégico

Unidade 2: Construção técnica de um planejamento estratégico

Unidade 3: O planejamento estratégico para área de recursos humanos

Unidade 4: Responsabilidades e assessoria em recursos humanos

Ementa: Estratégia empresarial; Escolhas da estratégia; Estratégia de mercado; Estratégia competitiva. Estratégia de operações de serviços; Unidade Estratégica; Conceitos planejamento estratégico empresariais com cenários interno, de mercado, economia e concorrência; Processo de Planejamento Estratégico de curto e longo Prazo; Metodologias e elaboração de plano estratégico; Trabalho prático.

### Bibliografia Básica

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Gestão estratégica de pessoas**: com foco em competências. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.  
MARTINS, Tomas Sparano; GUINDANI, Roberto Ari. **Estratégia e competitividade**. Curitiba: InterSaber, 2013.  
SERTEK, Paulo; GUINDANI, Roberto Ari; MARTINS, Tomas Sparano. **Administração e planejamento estratégico**. Curitiba: InterSaber, 2012.

### Bibliografia Básica

BARNEY, Jay B. **Administração estratégica e vantagem competitiva**: conceitos e casos. 5 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2017.  
CAVALCANTI, Marly; FARAH, Osvaldo Elias; MARCONDES, Luciana Passos (Org.). **Gestão estratégica de negócios**: estratégias de crescimento e sobrevivência empresarial. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2018.  
MARTINS, T.S; GUINDANI, R.A.; REIS, J.A.F; CRUZ, J.A.W. **Incrementando a estratégia**: uma abordagem do *Balanced Scorecard*. Curitiba: IBPEX, 2010.  
MARTINS, Tomas Sparano; et.al. **Incrementando a estratégia**: uma abordagem do balanced scorecard. 1 ed. Curitiba: Intersaber, 2012.

SCATENA, Maria Inês Caserta. **Ferramentas para a moderna gestão empresarial**: teoria, implementação e prática. 1. ed. Curitiba: Intersaber, 2012.

## 2 – Ética e Cidadania

Unidade 1: Filosofia geral

Unidade 2: Introdução à ética moral

Unidade 3: Cidadania

Unidade 4: Cidadania e diversidade no Brasil: retratos contemporâneos da mobilização social

Ementa: Compreensão da atitude originante do filosofar. Reflexão sobre o problema e o sentido da Filosofia. Ética: definição, campo, objetivo e seus intérpretes. Moral: definição e a questão da modernidade. Cidadania: conceito, bases históricas e questões ideológicas. Raízes Históricas Multiculturais no Brasil. Respeito a direitos legais. Reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado da indígena, europeia e asiática. Fortalecimento de identidades e direitos. Ações Educativas de combate ao racismo e as discriminações. Direitos Humanos.

### Bibliografia Básico

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. 2 ed. Curitiba: InterSaberes, 2016.

BRAGA JUNIOR, Antonio Djalma; MONTEIRO, Ivan Luiz. **Fundamentos da ética**. Curitiba: InterSaberes, 2016.

SOUZA, Ricardo Timm de. **Ética como fundamento II: pequeno tratado de ética radical**. Caxias do Sul, RS: Educus, 2016.

### Bibliografia Complementar

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e ética profissional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

FELIZARDO, Aloma Ribeiro (org.). **Ética e direitos humanos: uma perspectiva profissional**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

PAVIANI, Jayme. **Estudos de ética: da aprendizagem à religião**. Caxias do Sul: Educus, 2011.

QUIRINO, Raquel (Org.). **Relações de trabalho, educação e gênero**. Jundiaí: Paco Editorial, 2014.

WEBER, Otávio José. **Ética, educação e trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2013.

## 3 – Gestão de Projetos em RH

Unidade 1 - Iniciando um projeto

Unidade 2 - Integração, escopo, cronograma e custos em projetos

Unidade 3 - Pessoas, comunicações, partes interessadas, recursos e aquisições de um projeto

Unidade 4 - Qualidade, meio ambiente e riscos em um projeto

Ementa: Gerencia de Projetos; Histórico e fundamentos; Avaliação e

Gerenciamento de riscos de projetos; Organização, negociação e planejamento

de projetos; Ferramentas computacionais de planejamento e gerência de projetos; revisões; métricas; Estudos de casos.

### **Bibliografia Básica**

CARVALHO, Marly Monteiro de; RABECHINI JÚNIOR, Roque. **Fundamentos em gestão de projetos**: construindo competências para gerenciar projetos. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017  
MENEZES, Luís César de Moura. **Gestão de projetos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2018.  
VARGAS, Ricardo Viana. **Manual prático do plano de projeto**: utilizando o PMBOK® guide. 6. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

### **Bibliografia Complementar**

CLELAND, David I.; IRELAND, Lewis R. **Gerenciamento de projetos**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016.  
KERZNER, Harold. **Gestão de projetos**: as melhores práticas. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2017.  
LARSON, Erik W.; GRAY, Clifford F. **Gerenciamento de projetos**: o processo gerencial. 6. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.  
VIGNOCHI, Leandro; SCHOENINGER, Cintia; VOLTOLINI, André Vicente; SEVERO, Rogério Dorneles; REGAL, Thiago. **O gerente de projetos inteligente**. São Paulo: BRASPORT, 2017.  
XAVIER, Carlos Magno da Silva et al. Gerenciamento de projetos de inovação, pesquisa e desenvolvimento (P&D): uma adaptação da metodologia Basic Methodware. São Paulo: Brasport, 2014.

## **MÓDULO 06**

1 – Gestão de Qualidade e Produtividade

Unidade 1: Qualidade: fator crítico de sucesso organizacional

Unidade 2: Produtividade

Unidade 3: Planejar, agir e manter

Unidade 4: Liderar e melhorar

Ementa: Conceito, objetivo, relevância e campo de atuação da qualidade.

Evolução histórica da qualidade. Os principais gurus da qualidade e suas respectivas abordagens. A mudança de paradigmas. Indicadores da produtividade e da qualidade. Os prêmios da qualidade. Os estágios gerais dos processos da qualidade: inspeção, controle, garantia e controle total da qualidade. Recursos técnicos da qualidade: ferramentas gerais e gráficas e as estatísticas. A qualidade total nas organizações: os cinco grandes focos; as ações da qualidade e o ambiente da qualidade total. A normalização técnica em qualidade.

### **Bibliografia Básica**

ANDREOLI, Taís Pasquotto; BASTOS, Livia Tiemi. **Gestão da qualidade**: melhoria contínua e busca pela excelência. Curitiba: InterSaber, 2017.  
BARROS, Elsimar; BONAFINI, Fernanda (org.). **Ferramentas da qualidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SELEME, Robson; STADLER, Humberto. **Controle da qualidade**: as ferramentas essenciais. Curitiba: InterSaberes, 2012.

### **Bibliografia Complementar**

CUSTODIO, Marcos Franqui (org.). **Gestão da qualidade e produtividade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

GOZZI, Marcelo Pupim (org.). **Gestão da qualidade em bens e serviços**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

KIRCHNER, Arndt; KAUFMANN, Hans; SCHMID, Dietmar. **Gestão da qualidade**: Segurança do trabalho e gestão ambiental. 2 ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2008.

MIKOS, Walter Luis et al. **Qualidade**: base para inovação. Curitiba: Aymará Educação, 2012.

Pearson Education do Brasil. **Gestão da qualidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011.

## **2 – Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**

Unidade 1: Os acidentes, as doenças e a prevenção em segurança e saúde ocupacional

Unidade 2: As responsabilidades e legislações aplicadas à saúde ocupacional, SESMT e Cipa

Unidade 3: Equipamentos de proteção, PCMSO, PPRA, insalubridade e periculosidade

Unidade 4: Gestão em SSO, ergonomia, treinamentos e qualidade de vida no trabalho

Ementa: Histórico. Preceitos Constitucionais de Proteção ao Trabalho. OIT – Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho. Estudo do Capítulo V da CLT. Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e Legislação Complementar. Legislação Previdenciária – Introdução ao estudo das normas e suas atualizações. Nova Legislação pertinente – Decreto e Instruções Normativas Vigentes. Atribuições do Técnico. Estudo das normas regulamentadoras e legislação complementar. Responsabilidade civil do acidente de trabalho. Legislação ambiental. Educação para o autocuidado.

### **Bibliografia Básica**

DINIZ, Denise Pará (coord.). **Guia de qualidade de vida**: saúde e trabalho. 2 ed. Barueri, SP: Manole, 2013.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

LIDA, Itiro; GUIMARÃES, Lia Buarque de. **Ergonomia**: projeto e produção. 3 ed. São Paulo: Blucher, 2018.

### **Bibliografia Complementar**

ABRAHÃO, Júlia (et al.). **Introdução à ergonomia**: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009.

GUÉRI, F. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Blucher: Fundação Vanzolini, 2001.

MORAES JR, Cosmo Palasio de. **Manual de segurança e saúde no trabalho**: Normas Regulamentadoras: NRs: principais legislações trabalhistas aplicáveis à área de segurança do trabalho. 1ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2017.

OLIVEIRA, Celso Luis de; PIZA, Fábio de Toledo (org.). **Segurança e saúde no trabalho**. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2017.

ROSSETE, Celso Augusto (org.). **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

### 3 – Empreendedorismo e Novos Negócios

Unidade 1: Empreendedorismo, 2E

Unidade 2: Planejamento e estrutura

Unidade 3: Ferramentas para a administração de uma empresa

Unidade 4: Implantação do negócio

Ementa: Conceito de Empreendedorismo. Perfil do Empreendedor. Aspectos Comportamentais do Empreendedor. Cidadania e Organização Social. Cidadania e Organização Político-Econômica. Administração Aplicada à área de Informática. O Sistema Empresa. A Empresa frente às novas realidades com a globalização, desenvolvimento dos negócios. O estudo das oportunidades. Ideias de empresas. Empresas Emergentes. Criação e lançamento de uma empresa no mercado. Teoria Visionária. As forças importantes na criação de uma empresa. Principais características do empreendedor.

#### Bibliografia Básica

DORNELAS, José Carlos Assis; SPINELLI, Stephen; ADAMS, Robert. **Criação de novos negócios**: empreendedorismo para o século XXI. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2014.

FABRETE, Teresa Cristina Lopes. **Empreendedorismo**. 2 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2019.

RIES, Eric. **A startup enxuta**: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. São Paulo: Leya, 2012.

#### Bibliografia Complementar

FILHO, Amilton Dalledone. **O empreendedor**: Gestão de Finanças. Caderno do Professor. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

FINOCCHIO JÚNIOR, José. **Project model canvas**: gerenciamento de projetos sem burocracia. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

GRANDO, Nei (Org.). **Empreendedorismo inovador**: como criar startups de tecnologia no Brasil. São Paulo: Évora, 2012.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Empreendedorismo**: bibliografia universitária Pearson. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

PORTO, Geciane Silveira (Org). **Gestão da inovação e empreendedorismo**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

## MÓDULO 07

### 1 – Psicologia Geral e Social

Unidade 1: Introdução à psicologia

Unidade 2: O desenvolvimento da subjetividade humana

Unidade 3: Psicologia social

Unidade 4: Imaginário social e os processos grupais

Ementa: Constituição da psicologia como campo científico. Matrizes teóricas do debate contemporâneo indivíduo – sociedade. Fundamentação das questões relativas ao desenvolvimento da personalidade e dos grupos sociais. A constituição da subjetividade no processo de produção e reprodução na vida social. Indivíduo X Sujeito. Psicologia social no campo das ciências sociais. Formação e desenvolvimento, as mudanças de atitude e percepção social. Imaginário social na sociedade de classes. Processos grupais: estrutura e dinâmica de grupo.

#### Bibliografia Básica

GOULART, Iris Barbosa (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

PRETTE, Almir del; PRETTE, Zilda A. P. del. **Psicologia das relações interpessoais**: vivências para o trabalho em grupo. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa (org.). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

#### Bibliografia Complementar

ADREONI, Renata (et. al.). **(Des)caminhos na comunicação organizacional**: ensaios e pesquisas do grupo de estudos em comunicação organizacional. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENEGON, Leticia Fantinato (org.). **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

PASETTO, Neusa Salete Vítola; MESADRI, Fernando Eduardo. **Comportamento organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava. **Saúde e doença no trabalho**: uma perspectiva sociodramática. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

SOARES, Lenadro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

## 2 – Rotinas e Práticas de RH

Unidade 1: Legislação, Rotinas Trabalhistas e Relações Sindicais

Unidade 2: Procedimentos de RH

Unidade 3: Cálculos Trabalhistas

Unidade 4: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdência e Trabalhistas.

Ementa: ERP. fundamentos da reforma trabalhista e previdenciária, relações sindicais, admissão, socialização legal, ambientação de trabalho, manual de conduta, desenho dos cargos, organograma e hierárquica interna, modelos de ponto eletrônico, auxílio previdenciários, benefícios diretos e convênios empresariais. Folha de pagamento: salário, 13º salário, férias, adicionais, jornada de trabalho, benefícios, PPLR, descontos em folha, tributação e impostos trabalhistas, rescisão contratual, seguro desemprego. Sistema Informatizado para a administração pública. Certificação digital. Relatórios Gerenciais de RH.

### Bibliografia Básica

KUABARA, Paula Suemi Souza. **Estruturas e processos de recursos humanos**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

ORGANIZAÇÃO SGS ACADEMY. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

PEQUENO, Álvaro. **Gestão de recursos humanos**. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

### Bibliografia Complementar

SILVA, Luis Claudio Pereira da. **Principais peças de prática: 2ª fase do Exame de Ordem**. 2 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2016.

STAREC, Claudio (Org.). **Gestão da informação, inovação e inteligências competitiva: como transformar a informação em vantagem competitiva nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2012.

## OPTATIVAS

### MÓDULO 08

#### 1 – Consultoria Empresarial

Unidade 1: Fundamentos da consultoria empresarial

Unidade 2: O mercado da consultoria

Unidade 3: Práticas e processos em consultoria

Unidade 4: Gestão e captação de clientes

Ementa: Consultoria Empresarial. Natureza dos problemas encontrados na ação do Consultor. O Relacionamento Consultor x Cliente. A Consultoria de

Organizações e Processo de Mudanças. Diagnóstico Organizacional. Estágios da Consultoria nas organizações.

### **Bibliografia Básicas**

BUSSE, Angela Maria Fagnani; MANZOKI, Simone Luiza. **Auditoria de recursos humanos**. 1 ed. Curitiba: InterSaber, 2014.

CARVALHAL, Eugenio do et al. **Negociação e administração de conflitos**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2017.

SERTEK, P; GUINDANI, R.A.; MARTINS, T.S. **Administração e Planejamento Estratégico**. 3ª edição. Curitiba: Editora Ibpex, 2011.

### **Bibliografia Complementar**

CUNHA, Jeferson Luis Lima. **Consultoria organizacional**. Curitiba: InterSaber, 2013.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **Visão estratégica dos sistemas de informações gerenciais na gestão de pessoas**. Curitiba: InterSaber, 2017.

ORGANIZAÇÃO SGS ACADEMY. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2014.

TAMAYO, Álvaro (org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008.

## **2 – Liderança e Coaching**

Unidade 1: O Líder *coach*

Unidade 2: Desenvolvimento de Habilidade Pessoais.

Unidade 3: *Coaching e Mentoring*

Unidade 4: Técnicas de coaching para o desenvolvimento de carreira.

Ementa: Autoconhecimento, autodesenvolvimento, evolução de competências estratégicas, maturidade psicológica e comportamental, gestão das emoções, projeto de vida, programas de mentorias, *assessment*, ferramentas coaching para o desenvolvimento de vida.

### **Bibliografia Básica**

CAMARGO, Paulo Sergio de. **Liderança e linguagem corporal**: técnicas para identificar e aperfeiçoar líderes. São Paulo: Summus, 2018.

LOTZ, Erika Gisele; GRAMMS, Lorena. **Coaching e mentoring**. Curitiba: Intersaber, 2014.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **O coaching educacional no ensino a distância**. Curitiba: InterSaber, 2017.

### **Bibliografia Complementar**

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalene (coord.) **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. Vol. 2. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. Curitiba: InterSaber, 2017.

MANDELLI, Pedro; LORIGGIO, Antônio. **Liderando para alta performance: conceitos e ferramentas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

NEWTON, Richard. **O gestor de projetos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011

TAKAHASHI, Sérgio; TAKAHASHI, Vania Passarini (Org). **Estratégia de inovação: oportunidades e competências**. Barueri: Manole, 2011.

### 3 – Responsabilidade socioambiental

Unidade 1: Desenvolvimento sustentável, responsabilidade socioambiental e ética

Unidade 2: Marcos históricos da sustentabilidade

Unidade 3: Gestão e práticas de responsabilidade socioambiental

Unidade 4: Desdobramentos da responsabilidade socioambiental

Histórico dos debates a respeito de ética e responsabilidade social no Brasil e no mundo. Responsabilidade socioambiental e desenvolvimento sustentável.

Fundamentos conceituais para compreensão da emergência dos debates sobre responsabilidade socioambiental e suas possíveis consequências. Contexto atual.

Responsabilidade socioambiental como estratégia de gestão. Indicadores, certificações, tecnologias e instrumentos de gestão relacionados à responsabilidade socioambiental. Cooperação, articulações intersetoriais e promoção do desenvolvimento. Desafios da prática e tendências.

#### Bibliografia Básica

BERTÉ, Rodrigo. **Gestão socioambiental no Brasil**. Curitiba: InterSaber, 2012.

CALDAS, Ricardo Melita (org.) **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2019.

RUSCHEINSKY, Aloisio; CALGARO, Cleide; WEBER, Thadeu (org.). **Ética, direito socioambiental e democracia**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2018.

#### Bibliografia Complementar

ARANTES, Elaine Cristina; HALICKI, Zélia; STADLER, Adriano (Org.). **Empreendedorismo e responsabilidade social**. 2 ed. ver. Curitiba: InterSaber, 2014

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é: o que não é**. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

CALDAS, Ricardo (org.). **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.

CALGARO, Cleide (org.). **Direito socioambiental**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2018.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. 2 ed. Curitiba: InterSaber, 2013.

## OPTATIVA

### 1 – Administração de Recursos Humanos

Unidade 1: Conhecendo e planejando o RH

Unidade 2: Recrutando e selecionando pessoas

Unidade 3: Administração de pessoas, de cargos e salários

Unidade 4: Avaliando RH

Ementa: A Revolução Industrial. O paradigma taylorista-fordista. Os experimentos de Hawthorne. Contribuindo para a ARH: algumas teorias importantes e um modelo japonês. O profissional de RH de hoje. O processo da área de RH. Planejamento organizacional e planejamento de RH. Gerindo por competências. Metodologia de planejamento de RH. Conceito de análise, descrição e especificação de cargos. Métodos para coleta de dados. Conceito e fontes de recrutamento. O processo de recrutamento. As cinco etapas da seleção. Técnicas de seleção. Motivação e suas teorias. Teorias motivacionais na prática. Treinamento e desenvolvimento: como elaborar um projeto? Conceitos básicos em cargos e salários. Elaboração do plano de cargos e salários. Pesquisa Salarial. Nova estrutura salarial e enquadramento. de cargos. Remuneração variável. Benefícios. Tendências em remuneração. Avaliação por/de competências. Avaliação de desempenho. Avaliação de potencial. Ferramentas de avaliação. Estratégias para implantar sistemas de avaliação. *Balanced scorecard*. Indicadores de desempenho de RH.

#### Bibliografia Básica

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8 ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

#### Bibliografia Complementar

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. A estratégia em ação: Balanced Scorecard. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

MUNHOZ, Antonio Siemsen. **Visão estratégica dos sistemas de informações gerenciais na gestão de pessoas**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

ORGANIZAÇÃO SGS ACADEMY. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

### 2 – Sistemas de informações gerenciais em RH 2.0R

Unidade 1: Evolução da tecnologia da informação

Unidade 2: Sistemas de informação no apoio estratégico aos negócios

Unidade 3: A aplicação dos sistemas de informação na área de RH

Unidade 4: Segurança e tendências da tecnologia da informação

Ementa: Introdução e evolução de TI nas empresas. Aplicação básica de TI. A empresa em rede. O poder das redes. Definições e tipos de rede. O conceito de intranet e extranet, otimizando processos. Banco de dados operados em rede. Aspectos de segurança. Sistemas ERP: a origem, integração e adoção dos melhores processos, metodologia para a escolha e implantação, exemplos de aplicação.

### **Bibliografia Básica**

BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Redes de conhecimento e competência em informação: interfaces da gestão, mediação e uso da informação**. 1 ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2015.

CAIÇARA JUNIOR, Cícero. **Sistemas integrados de gestão – ERP uma abordagem gerencial**. 2 ed. Curitiba: InterSaberes, 2015.

JOÃO, Belmiro (org.). **Sistemas de informação**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

### **Bibliografia Complementar**

LAUDON, Kenneth C. **Sistemas de informações gerenciais**. 9 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. **Sistemas de informações gerenciais: administrando a empresa digital**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

MUNHOZ, Antonio Siemens. **Fundamentos de tecnologia da informação e análise de sistemas para não analistas**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

MUNHOZ, Antonio Siemens. **Visão estratégica dos sistemas de informações gerenciais na gestão de pessoas**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

ORGANIZAÇÃO SGS ACADEMY. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

STAREC, Claudio (Org.). **Gestão da informação, inovação e inteligências competitiva: como transformar a informação em vantagem competitiva nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2012.

## **3 – Educação das Relações Étnico-Raciais, 2.0R**

Unidade 1: Relações étnico-raciais: de uma arqueologia histórica à implementação de políticas educacionais

Unidade 2: Conhecimento e reconhecimento da alteridade

Unidade 3: A prática docente no contexto das relações étnico-raciais

Unidade 4: A sala de aula e a práxis pedagógica

Ementa: Introdução à Educação Étnico-Racial. Fundamentos legais para Educação das Relações Étnico-Raciais. Histórias, culturas e sociedades

africanas. O negro na sociedade brasileira. Literatura africana e afro-brasileira. Relações raciais no Brasil com recorte racial. Contribuições da matriz africana nas artes brasileiras. Resistência negra no Brasil. Literatura africana e afro-brasileira. Arte e cultura africana e afro-brasileira. Culturas indígenas no Brasil. Metodologia de Ensino em Educação para as relações étnico-raciais. Raça, currículo e praxis pedagógico. Atividades de campo.

### **Bibliografia Básica**

CHICARINO, Tathiana (org.). **Educação nas relações étnico-raciais**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.

CORRÊA, Rosa Lydia Teixeira. **Cultura e diversidade**. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2012.

GALLO, Silvio (coord.). **Ética e cidadania**: Caminhos da filosofia: Elementos para o ensino de filosofia. Campinas, SP: Papyrus, 2015.

### **Bibliografia Complementar**

MARÇAL, José Antônio; LIMA, Silvia Maria Amorim. **Educação escolar das relações étnico-raciais: história e cultura afro-brasileira e indígena no Brasil**. Curitiba: InterSaberes, 2015.

MATTOS, Regiane Augusto de. **História e cultura afro-brasileira**. São Paulo: Contexto, 2007.

MICHALISZYN, Mario Sergio. **Relações étnico-raciais para o ensino da identidade e da diversidade cultural brasileira**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

POSSOLLI, Gabriela Eyng. **Gestão da inovação e do conhecimento**. Curitiba: Ibpex, 2013.

SALAINI, Cristian Jobi (et al.). **Globalização, cultura e identidade**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SANTOS, Gevanilda. **Relações raciais e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

WEIL, Pierre. **Relações humanas na família e no trabalho**. 57. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

## **4 – Estatística, 2E**

Unidade 1: Estatística descritiva

Unidade 2: Probabilidade e distribuição de probabilidade

Unidade 3: Estatística inferencial

Unidade 4: Mais inferências estatísticas

Ementa: Introdução á Estatística; Distribuição de Frequência; Estatística Descritiva; Teoria elementar da probabilidade; Amostragem; Teste de Hipóteses; Números índices; Regressão e Correlação.

### **Bibliografia Básica**

BEKMAN, Otto Ruprecht; NETO, Pedro Luiz de Oliveira Costa. **Análise estatística da decisão**. 2 ed. São Paulo: Blucher, 2009.

BONAFINI, Fernanda Cesar (org.). **Estatística**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

### **Bibliografia Complementar**

FREI, Fernando. **Introdução à inferência estatística**: aplicações em saúde e biologia. 1 ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2018.

LEONEL, Edson Denis. **Fundamentos da Física Estatística**. São Paulo: Blucher, 2015.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan. **Estatística para ciências humanas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan; FORDE, David R. **Estatística para ciências humanas**. 11 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

NEUFELD, John L. **Estatística aplicada à administração usando o Excel**. . São Paulo: Prentice Hall, 2003.

## **5 – Comunicação e Linguagem 2E**

Unidade 1: Noções básicas de comunicação e linguagem

Unidade 2: O que é gramática e o que precisamos saber sobre ela

Unidade 3: Práticas de leitura

Unidade 4: Práticas de redação e comunicação oral

Ementa: As especificidades da linguagem oral e escrita. A linguagem e a diversidade linguística. A leitura e a interpretação de textos orais e escritos. A elaboração de respostas subjetivas a partir de textos diversos. A leitura e a produção textual de gêneros acadêmicos específicos da área. A utilização do vocabulário adequado para a área focalizada. Tópicos gerais sobre argumentação e persuasão em textos orais e escritos. Revisão de tópicos gramaticais peculiares (acentuação gráfica, pontuação, colocação pronominal e novas regras ortográficas).

### **Bibliografia Básica**

BLIKSTEIN, Izidoro. **Técnicas de comunicação escrita**. 23 ed. São Paulo: Contexto, 2016.

GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. **Comunicação e linguagem**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. **Comunicação e liderança**. São Paulo: Contexto, 2019.

### **Bibliografia Complementar**

KYRILLOS, Leny; SARDENBERG, Carlos Alberto. **Comunicação e liderança**. São Paulo: Contexto, 2019.

LUIZARI, Kátia. **Comunicação empresarial eficaz: como falar e escrever bem**. Curitiba: InterSaber, 2014.

MARCHIORI, Marlene (org.). **Liderança e comunicação interna**. 1 ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2017.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação empresarial sem complicação: como facilitar a comunicação na empresa, pela via da cultura e do diálogo**. 3 ed. rev. e ampl. Bueri, SP: Manole, 2014.

SILVA, Laine de Andrade e. **Redação: qualidade na comunicação escrita**. Curitiba: InterSaber, 2012.

TORQUATO, Gaudêncio. **Comunicação nas organizações**. São Paulo: Summus Editorial, 2015.

## 6 – Língua Brasileira de Sinais – Libras

Unidade 1: A identificação do sujeito surdo e os principais aspectos linguísticos da Libras

Unidade 2: A cultura surda: um modo de viver sua diferença em torno das línguas de sinais

Unidade 3: A legislação brasileira e a Libras

Unidade 4: O aprendizado da Libras pelos ouvintes e o perfil do tradutor/intérprete de Libras

Ementa: Estudo da história dos movimentos políticos organizados por associações de surdos e suas conquistas. A diferença entre linguagens e língua - implicações para se pensar os processos identitários. A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em suas singularidades linguísticas e seus efeitos sobre o desenvolvimento, aquisição da língua(gem) e produções culturais. O campo e objetos do campo "Estudos Surdos em Educação" bem como suas relações com a Psicologia Educacional. As bases epistemológicas das divergências das diferentes formas de se entender a inclusão de pessoas surdas.

### Bibliografia Básica

BAGGIO, Maria Auxiliadora; NOVA, Maria da Graça Casa. **Libras**. Curitiba: InterSaber, 2017.

CHOI, Daniel (et. al). **Libras**. 1 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

CORRÊA, Jordelina Montalvão. **Surdez e os fatores que compõem o método áudio + linguagem oral para crianças com perda auditiva**. 3 ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2012.

### Bibliografia Complementar

DIAS, Rafael (org.). **Língua brasileira de sinais: libras**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

LACERDA, Broglia Feitosa de; SANTOS, Lara Ferreira dos; MARTINS, Vanessa Regina de Oliveira (org.). **Libras: aspectos fundamentais**. Curitiba: InterSaber, 2017.

LOPES, Maura Corcini. **Surdez & Educação**. 2 ed. rev.. ampl. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011.

LUCHESI, Maria Regina Chirichella. **Educação de pessoas surdas**: Experiências vividas, histórias narradas. 4 ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

SANTANA, Ana Paula. **Surdez e linguagem**: aspectos e implicações neurolinguísticas. São Paulo: Summus editorial, 2015.

## 2.10 Forma de Acesso do Curso

Matrícula por	Periodicidade Letiva
Módulo	Semestral

## 2.11 Prazos de Integralização

Carga horária	Prazo de integralização da carga horária	
Total do curso	Limite mínimo (meses/semestres)	Limite máximo (meses/semestres)
1.632	4 semestres	9 semestres

Turnos de funcionamento	Número de turmas	Nº de Vagas anual
Determinado em Edital	4 turmas/25 alunos	100

## 2.12 Flexibilidade e interdisciplinaridade: arquitetura curricular e o Projeto Interdisciplinar

Na FaCiência de modo geral e no Curso Superior de Tecnologia em Recursos Humanos em particular, a flexibilidade curricular se realiza, fundamentalmente, por meio da arquitetura curricular, que segue uma estrutura modular.

Com o currículo estruturado sob a forma modular, o aluno recebe certificados parciais correspondentes aos estudos realizados ao final de determinados módulos. Isto é, a arquitetura curricular permite a construção de diferentes itinerários formativos, com respectiva certificação. Os diferentes percursos possíveis, com suas respectivas certificações, são um indicativo de flexibilidade curricular, além da possibilidade de escolha de disciplinas optativas.

O currículo modular também promove a ampliação da mobilidade estudantil entre diferentes cursos, já que existem módulos comuns a diferentes cursos pertencentes às mesmas áreas. Além disso, a estrutura modular do currículo constitui incentivo à formação contínua. Permite desta forma que os alunos possam adentrar ao mercado de trabalho durante o processo formativo, o que proporciona oportunidades aos estudantes.

A FaCiência quer propor, sob uma perspectiva da organização curricular, que as disciplinas sejam trabalhadas sem uma distinção criteriosa, divisória e autoritária entre disciplinas básicas e profissionais, ou seja, a FaCiência se dispõe a oferecer uma matriz curricular mais atraente, instigante aos seus estudantes, e especialmente, que trate-os de motivar em permanecer no curso escolhido desde o primeiro módulo.

Na estrutura modular organizada para o desenvolvimento de competências acaba a grande distância que normalmente separa as disciplinas básicas das profissionais. Não há mais sentido em dispor as disciplinas básicas, fatalmente, na(s) primeira(s) série(s).

O Projeto Interdisciplinar tem por objetivo conectar as disciplinas do módulo numa aplicação que se aproxime ao máximo das situações reais a serem enfrentadas pelo aluno em situações reais. Por ser realizado em grupo, favorece também a interação e aquisição de competências sociais importantes para o profissional que, cada vez mais, deve saber trabalhar em equipe.

Trata-se de uma oportunidade de simular em ambiente controlado e com acompanhamento de um professor orientador, as exigências da vida profissional com as dificuldades inerentes ao processo de migração do ambiente acadêmico à prática empresarial. Permite ainda, a realização de uma ação interdisciplinar direcionada a uma situação-problema específica criada a partir de estudos de caso reais ou fictícios, desenvolvendo no aluno a percepção sistêmica das diversas áreas de conhecimento que compõem o módulo.

Organizar e realizar atividades por projeto possibilita: maior autonomia aos alunos para tomar decisões; valorização do trabalho em grupo, o que desenvolve de vínculos de solidariedade; concepção multidisciplinar; uma organização dos trabalhos orientada para resultados e aprendizado constante.

Municiados pelos conteúdos e ferramentas fornecidos continuamente pelos professores das outras disciplinas e estimulados a desenvolver pesquisas de

campo e bibliográficas, os alunos podem atuar como criadores de alternativas de solução de problemas e tomadores de decisões a serem adotadas em um contexto de alta relevância e aplicabilidade. Ou seja, é um momento no qual os alunos são instigados a fazer a síntese de conhecimentos e o uso de habilidades para responder a situações complexas similares às que encontrarão no mundo do trabalho e na vida em sociedade.

O Projeto Interdisciplinar funciona como um momento de desenvolvimento e aplicação de competências com a permissão de erros e possibilidade de desenvolvimento, de modo que, quando submetido à situação real na condição de egresso do curso, o aluno tenha passado em ambiente acadêmico pelas tensões típicas do primeiro contato com a execução prática.

Voltado para a assimilação concreta de conteúdos e conceitos teóricos, o Projeto Interdisciplinar permite ao futuro profissional desenvolver a segurança necessária para a aplicação das competências adquiridas enquanto aluno.

O Projeto Interdisciplinar tem como características principais:

- O desenvolvimento da autonomia e responsabilidade dos alunos, já que os estudantes são corresponsáveis pelo trabalho e escolhas ao longo do desenvolvimento do projeto;
- Autenticidade: o problema a resolver é relevante e real para os alunos, não pode reproduzir conteúdos prontos;
- Complexidade: o objetivo central do projeto constitui um problema e diversas atividades são exigidas para sua resolução. Para sua execução é necessário a divisão e atribuição de tarefas, o trabalho em equipe, o cumprimento de prazos, a fração do projeto em etapas e, finalmente, o desenvolvimento de um “produto final”, ainda que não seja algo concreto;
- A articulação entre teoria e prática: a solução de problemas geralmente envolve conceitos teóricos combinados a uma abordagem prática. Dessa forma, aprender deixa de ser algo passivo, puramente verbal e teórico e transforma-se em algo interessante;
- O estabelecimento de vínculos entre o ambiente acadêmico e o “mundo real”.

Dizendo de outro modo, para realizar seus projetos os alunos serão fomentados a ir até as empresas e outras organizações sociais, coletar dados, analisar problemas, formular hipóteses e propor soluções.

## 2.13 Atividades Obrigatórias

O Sistema de Avaliação do desempenho escolar da FaCiência é a operacionalização dessa diretriz e ocorre da seguinte forma nos cursos de graduação tecnológica.

A avaliação do desempenho acadêmico nos cursos superiores de tecnologia é realizada de forma contínua no decorrer de cada disciplina, utilizando instrumentos como análise de casos, apresentação de trabalhos, discussões, simulações, provas, debates, seminários, entre outros, cada qual condizente com a competência que se está avaliando.

A interação com professores-tutores no Ambiente Virtual de Aprendizagem – FaCiência (AVA-FaCiência) ocorre por meio das ferramentas disponíveis, de forma síncrona e assíncrona. Ao longo da disciplina o aluno deve realizar as atividades avaliativas e participar de dinâmicas de grupo, atividades de reflexão e atividades estruturadas. Isso tudo para que seu processo de aprendizagem aconteça de forma cumulativa e formativa a partir de questionamentos e problematizações.

Todo instrumento de avaliação visa mensurar, não só o conhecimento obtido pelo aluno, mas sim a capacidade do mesmo em colocá-lo em prática na solução de problemas reais, de forma ética e aceita pela sociedade, de maneira a formar pessoas para saber fazer, não somente saber.

As competências a serem construídas em cada disciplina são classificadas em três categorias: fundamentais; necessárias e importantes. Considera-se fundamental aquela competência que é imprescindível para o aluno, sem a qual o aluno não consegue desenvolver suas funções; considera-se necessária a competência que, de forma, menos acentuada, faz-se necessária ao aluno; considera-se competência importante aquela competência que é desejável que o aluno possua, mas não é imprescindível para o desenvolvimento de suas funções.

A instituição disponibiliza a cada aluno, no início de cada trimestre, um documento com todas as competências previstas para serem construídas nas disciplinas do módulo. Neste, o aluno poderá fazer anotações e realizar o acompanhamento das competências construídas ao longo do desenvolvimento. Isso é possível, pois o resultado das avaliações das competências é divulgado

regularmente aos alunos pelos professores, sendo este um mecanismo de construção do conhecimento.

O aluno é avaliado em cada uma das competências. Para obtenção de aprovação na disciplina, o aluno deve obter o aproveitamento mínimo previsto para aprovação na disciplina. Ao término de cada disciplina do curso o aluno pode encontrar-se em três situações distintas: Aprovado, Pendente e Reprovado, que são apresentadas na tabela a seguir e explicadas na sequência.

Situação	Fundamental	Necessária	Importante
<b>Aprovado</b>	Conceito $\geq$ 80%	Conceito $\geq$ 80%	Conceito $\geq$ 33%
<b>Pendente</b>	Conceito $\geq$ 50%	Conceito $\geq$ 50%	Conceito $\geq$ 33%
<b>Reprovado</b>	Conceito $<$ 50%	Conceito $<$ 50%	Conceito $<$ 50%

**Aprovado:** situação em que o aluno, além de possuir uma frequência mínima de 75% na disciplina, demonstra ter construído, no mínimo, 80% das competências Fundamentais, 80% das Necessárias e no mínimo 33% das Importantes previstas para a mesma.

**Pendente:** situação em que o aluno, além de possuir uma frequência mínima de 75% na disciplina, demonstra ter construído, no mínimo, 50% das competências Fundamentais, 50% das competências necessárias e 50% das competências importantes para a sua formação profissional. Quando o aluno se encontrar na situação de pendência, não precisará cursar novamente a disciplina, podendo construir as competências faltantes, e conseqüentemente ser avaliado, em momentos específicos a ser oportunizado pela instituição.

O Programa que prevê a construção das competências faltantes é denominado de Programa de Construção de Competências (PCC-FaCiência). Esse programa compreende uma carga horária a distância.

O PCC é organizado de modo a orientar o aluno na construção das competências não desenvolvidas no período de oferta regular da disciplina. O aluno receberá uma orientação de estudos, de leituras, e outras atividades necessárias à construção das competências previstas, tendo como responsabilidade preparar-se para os encontros previstos com as solicitações feitas pelo professor.

Durante os encontros previstos para construção de competências, o professor trabalhará com as dificuldades enfrentadas pelos alunos para realizar as atividades propostas para os encontros e também com a discussão de temas relevantes previstos nas leituras, exercícios e trabalhos sugeridos. O professor, portanto, não trabalhará novamente todo o conteúdo previstos na disciplina. Ao contrário, terá seu trabalho conduzido de acordo com as necessidades de cada aluno.

O PCC está orientado nas bases de um programa de tutorial. Para obtenção de aprovação na disciplina, o aluno deverá atingir os mesmos patamares de aproveitamento mínimo previstos para aprovação da oferta regular da disciplina. Caso o aluno não obtenha aprovação na disciplina após participar do processo de pendência, deverá cursar a disciplina novamente em regime de dependência, quando de sua oferta pela instituição.

**Reprovado:** quando o aluno não for aprovado e não se encontrar na situação pendente. Neste caso o aluno deverá cursar novamente a disciplina.

## **2.14 Avaliação do Desempenho Acadêmico (Graduação EAD)**

No tocante a processos complexos como o de formação educacional, dado à interação de sujeitos historicamente inseridos, os resultados e estratégias estão em constante mudança.

A base do sistema educativo encontra-se num sistema de educação bem organizado, estruturado, como o de uma sala de aula ou de um ambiente virtual de aprendizado, tudo depende do modelo e da exposição da disciplina onde ocorre o processo de ensino-aprendizagem. Observar, acompanhar, orientar são momentos de um ciclo pedagógico que se completa com a avaliação. Nesta perspectiva, a avaliação é entendida, particularmente, como instrumento de replanejamento. Está claro que, feita a avaliação, retorna-se à observação/acompanhamento até nova avaliação/acompanhamento. É a dinâmica dos momentos desse “círculo virtuoso” o mais promissor procedimento para tornar produtivo e rigoroso o trabalho acadêmico.

A FaCiência estabelece as seguintes diretrizes para o processo de avaliação do desempenho escolar:

- Todo instrumento de avaliação deve procurar validar não só o conhecimento obtido pelo aluno, mas sim a capacidade do mesmo em colocá-lo em prática na solução de problemas reais, de forma ética e aceita pela sociedade;
- Os instrumentos de avaliação devem ser coerentes com a proposta do curso em questão e com este Projeto Pedagógico Institucional;
- No processo de avaliação e também nos instrumentos, os docentes devem explicitar claramente quais são as metas, os critérios e os padrões de avaliação;
- Na medida do possível, os instrumentos de avaliação devem propor ou simular situações reais a serem enfrentadas pelos alunos em seus ambientes de trabalho, já que elas são indicadoras de possibilidades de interdisciplinaridade;
- A avaliação deve ser realizada no contexto de aprendizagem, ou seja, em interação com as características dos alunos que estão sendo avaliados.

A verificação da aprendizagem será realizada por disciplina, utilizando o Ambiente Virtual de Aprendizagem FaCiência – AVA-FaCiência e os momentos presenciais para a realização das provas. O AVA-FaCiência do curso Superior de Tecnologia é desenvolvido em plataforma *Moodle*. A grade curricular é dividida em 04 (quatro) semestres, 04 (quatro) módulos por semestre e 03 (três) disciplinas por módulo, conforme descritos no item “metodologia de ensino”. O processo de avaliação do desempenho acadêmico é previsto em calendário acadêmico e realizada da seguinte forma:

- 1) **Atividades online** - a plataforma AVA-FaCiência, onde deve percorrer a trilha de aprendizagem e os 04 (quatro) tópicos de cada disciplina. Neste quesito o aluno pode obter nota com peso no máximo 04 (quatro) pontos referentes a sua avaliação online de aprendizagem. Observa-se que o aluno que não obter na soma das notas obtidas no AVA-FaCiência no mínimo 01 (um) ponto, não terá direito a avaliação presencial e substitutiva.
- 2) **Avaliação Presencial** - é avaliação realizada presencialmente nos polos credenciados pela FaCiência, onde neste quesito pode obter nota com peso no máximo 06 (seis) pontos referentes a sua avaliação presencial de aprendizagem.
- 3) **Avaliação Substitutiva** - é avaliação realizada presencialmente nos polos credenciados pela FaCiência, quando o aluno faltar na avaliação presencial ou

não atingir nota suficiente para aprovação. Neste caso terá a oportunidade de realizar avaliação substitutiva, onde neste quesito poderá obter nota com peso no máximo 5 (cinco) pontos referentes a sua avaliação de aprendizagem.

- 4) **Avaliação Especial** - é avaliação realizada presencialmente nos polos credenciados pela FaCiência, em casos específicos previstos em lei e/ou com laudos médicos que comprovam a necessidade de avaliações pedagógicas diferenciadas, atendendo o compromisso proposto pela instituição. Neste caso terá a oportunidade de realizar avaliação especial, onde neste quesito poderá obter nota com peso no máximo 6 (seis) pontos referentes a sua avaliação de aprendizagem. O agendamento será realizado em comum acordo entre a coordenação, professor tutor da disciplina e aluno.

A Avaliação Substitutiva (prevista data em calendário acadêmico) e a Avaliação Especial (não prevista data em calendário acadêmico) deverão ser solicitados junto a secretaria acadêmica e deferidos pela coordenação de curso. Para ser aprovado nestas condições, o estudante deverá obter conceito mínimo ou igual a 7 (sete) nas atividades a serem disponibilizadas no AVA-FaCiência.

Desta forma, além do atendimento quanto as concepções do curso, que insere a participação ativa dos docentes no processo de ensino-aprendizado, as formas como são apresentadas as atividades avaliativas, os canais de acesso a estas atividades, além daquelas inerentes às atividades de avaliação continuada, avaliação esta instigada entre os docentes, possibilita o desenvolvimento e autonomia dos discentes de forma contínua e efetiva, pois o fomento ao uso de métodos e técnicas ativas de ensino-aprendizado fazem parte do contexto racional e inovador para o qual se encaminha o ensino a distância. Isto é condição *sine qua non* para que as informações sejam apresentadas aos discentes de maneira organizada e sistematizada, oportunizando-os dá utilização de mecanismos além os tradicionais, no que tange ao aprendizado, de forma a auxiliá-los na formação. Todas estas práticas estarão sempre em constante análise polo corpo docente e pela direção, de modo que o planejamento de ações possam resultar em condições seguras de aprendizado, de maneira interligada com as práticas avaliativas assumidas.

## 2.15 Atividades Complementares

De acordo com a legislação vigente a inclusão das Atividades Complementares nos currículos dos cursos de graduação foi motivada pela necessidade de se estimular a prática de estudos independentes, transversais, opcionais, de interdisciplinaridade, de permanente e contextualizada atualização profissional específica, sobretudo nas relações com o mundo do trabalho, sem que essas atividades confundam-se com o Estágio Supervisionado.

Compreende-se como atividade complementar toda e qualquer atividade não prevista entre as atividades e disciplinas, obrigatórias e eletivas, do currículo pleno dos cursos de graduação que seja considerada útil pela instituição de ensino para a formação do corpo discente, independentemente de ser a atividade oferecida pela FaCiência ou por qualquer outra instituição, pública ou privada, desde que respeitada a metodologia de aproveitamento destas atividades conforme definido em instrução normativa.

O desenvolvimento de Atividades Complementares tem como objetivos fundamentais:

- Aprimorar a formação integral dos alunos, possibilitando o desenvolvimento de competências, enriquecimento curricular, diversificação temática, aprofundamento interdisciplinar e aquisição de experiências e/ou conhecimentos não contemplados pelas disciplinas e outros componentes curriculares, tornando os cursos mais dinâmicos, estimulando a capacidade criativa dos alunos e sua co-responsabilidade no processo formativo;
- Permitir um contato, já desde o início do curso, por parte do estudante, com as atividades e situações inerentes à carreira por ele escolhida;
- Qualificar o aluno, desenvolvendo de forma complementar aos demais componentes curriculares, competências procuradas pelo mercado, tais como perfil empreendedor, iniciativa, liderança, autoconhecimento, perseverança e habilidade em lidar com obstáculos, mudanças e transformações;
- Proporcionar a vivência prática e situações que contribuam para seu crescimento pessoal e profissional, bem como contribuir para o atendimento das necessidades da comunidade, participando de ações que sejam um incentivo ao exercício da cidadania;

- Dar visibilidade ao aluno e à Instituição.

As atividades complementares podem envolver programações de *workshops*, participação do Programa FaCiência de extensão acadêmica (FACIEX), congressos, seminários, conferências, simpósios e outros eventos relacionados à sua área de formação, visitas às empresas/organizações; trabalhos de campo na comunidade; trabalhos voluntários, sociais ou comunitários; atividades e cursos de extensão; atuação em núcleos temáticos; estágios extracurriculares; publicação de trabalhos; participação em órgãos colegiados; monitoria, trabalhos voluntários, programas de pesquisa integrados, projetos de extensão, dentre outras.

A flexibilidade é muito importante para o aluno, que aperfeiçoa sua formação de acordo com suas convicções, e para o curso, que vence a estagnação e se comunica de maneira mais direta com demandas acadêmicas e sociais do momento presente. Por isso, não há obrigatoriedade em cumprir uma determinada quantidade de horas de atividades complementares.

## **2.16 Equipe Multidisciplinar**

A equipe multidisciplinar da Faciência é nomeada pela direção geral e é correlata com as propostas previstas no PPC tanto quanto as práticas metodológicas, quanto pela missão e objetivos institucional e perfil do egresso.

Os integrantes são formados por profissionais docentes de diferentes áreas de conhecimento, e são responsáveis pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância, ou seja, esta equipe multidisciplinar possui contato muito próximo com os membros do NDE e do próprio colegiado do curso, pois no que tange a concepção, produção e disseminação de tecnologias e metodologias educacionais, esta equipe multidisciplinar visa colaborar com a atualização constante junto ao curso, e que certamente amplia a capacidade institucional de propor melhorias constantes no processo de ensino-aprendizado.

Cabe a esta mesma equipe estruturar e prever um plano de ação documentado que terá como prerrogativa estimular e apresentar junto ao NDE e a

direção geral a implementação destes processos de trabalhos, e que, por conseguinte ficam formalizados junto ao colegiado do curso.

## **2.17 Relatório de Estudo da Relação da Titulação do Corpo Docente do Curso em Relação ao Perfil do Egresso**

Este relatório apresenta uma relação entre a titulação dos seus docentes frente a descrição do perfil do egresso constante neste PPC. Este relatório é prerrogativa de elaboração e análise por parte da coordenação do curso.

### **3. PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO**

#### **3.1 Coerência da Matriz Curricular com os Objetivos do Curso**

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos das FaCiência foi concebido para atender às necessidades de um mercado de trabalho cada dia mais exigente e competitivo, sendo dotado de uma organização curricular flexível, preocupada não só com o ensino-aprendizagem mas, também, com atitudes, valores e comportamentos atuais, adequando-se portanto com os objetivos do curso.

A organização do currículo envolve aspectos relacionados com o mercado de trabalho, buscando sempre a relação real com a atualidade, com o objetivo de formar profissionais com uma visão global, partindo dos conteúdos e atividades desenvolvidas em cada disciplina.

A modularização dos **Cursos Superiores de Tecnologia** da FaCiência também foi um dispositivo adotado pela instituição visando a atender, entre outros aspectos pedagógicos e de empregabilidade para o aluno, uma maior flexibilidade curricular.

#### **3.2 Coerência do PPC com as Diretrizes Curriculares**

As Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia destacam os seguintes aspectos:

- garantia aos cidadãos do direito à aquisição de competências profissionais que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja utilização de tecnologias;
- incentivo ao desenvolvimento da capacidade empreendedora;
- desenvolvimento de competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;
- adoção da flexibilidade, interdisciplinaridade, contextualização e atualização permanente dos cursos e seus currículos;
- garantia de identidade entre o perfil profissional de conclusão de curso e a respectiva organização curricular;

- organização por módulos que correspondam a qualificações profissionais identificáveis no mundo do trabalho, gerando certificações parciais.

Considerando a organização curricular modular deste curso; os princípios de flexibilidade e interdisciplinaridade; as competências gerais do curso; as competências dos módulos de qualificação e suas disciplinas correspondentes; o perfil do egresso e os objetivos do curso demonstram que o Projeto Pedagógico do Curso é plenamente coerente com as diretrizes curriculares nacionais e às políticas e diretrizes institucionais.

### **3.3 Coerência do PPC (Projeto Pedagógico do Curso) com o PPI (Projeto Pedagógico Institucional)**

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e o Projeto Pedagógico de Curso (PPC) são documentos que explicitam o posicionamento da FaCiência a respeito da sociedade, educação e ser humano, para assegurar o cumprimento de suas políticas e ações. Muito mais que documentos técnico-burocráticos, são instrumentos de ação política e pedagógica para garantir formação global e crítica para o exercício da cidadania, formação profissional e pleno desenvolvimento pessoal.

Neste contexto, destacam-se dois elementos constitutivos:

A conjugação dos PPC com o PPI, considerando que, apesar da diversidade de caminhos, não há distinção hierárquica entre eles, devendo ambos constituir um processo dinâmico, intencional, legítimo, transparente, em constante interconexão com o contexto institucional.

O PPI orienta o PDI, que apresenta como a FaCiência pretende cumprir sua missão e concretizar seu projeto educacional, definindo seus princípios e valores, suas políticas e objetivos. Ou seja, este documento trata tanto das questões doutrinárias quanto das operacionais necessárias à manutenção e ao desenvolvimento das ações educacionais propostas.

O PPI, PPC e o Currículo, este como elemento constitutivo do PPC, foram elaborados, respeitando as características da Faculdade e da região Metropolitana de Curitiba onde estão inseridas.

A FaCiência nasceu com propósitos próprios e se organizam conforme seus dispositivos regimentais. A implementação e o controle da oferta das atividades

educacionais a que se propõem exigem planejamento criterioso e intencional voltado para o cumprimento de sua função social.

Todos os princípios e diretrizes educacionais da instituição elencados no PPI, bem como suas políticas, estão presentes neste PPC, além, evidentemente, da concepção de currículo. Ainda que cada curso mantenha suas distinções e particularidades, há elementos institucionais que claramente estão presentes em todos os cursos da FaCiência.

Em particular destacam-se as seguintes ideias-chave do PPI como norteadores da confecção deste PPC:

- Flexibilidade Curricular;
- Interdisciplinaridade;
- Currículo voltado para o desenvolvimento de competências;
- Organização curricular estruturada por módulos;
- Articulação da teoria e da prática na formação profissional.

As disciplinas foram desenvolvidas em parceria com professores especialistas, mestres e doutores, seguindo as recomendações e especificações do MEC.

### **3.4 Atendimento aos Discentes**

As políticas de atendimento aos discentes constituem-se em um desdobramento da missão institucional de adotar políticas de valorização das pessoas, e serão caracterizadas na sequência.

### **3.5 Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais ou com Mobilidade Reduzida**

A FaCiência irá treinar seus colaboradores para atender com respeito, qualidade e atenção ímpar, todas as pessoas que necessitarem de atendimento especial, o que para a FaCiência significa – atendimento especializado. Especializado no tratamento humano, interpessoal, com objetivo de proporcionar segurança e satisfação de todos os alunos – sem distinção de sua natureza pessoal.

Desta forma, a Instituição propiciará aos portadores de necessidades especiais condições básicas de acesso ao ensino superior, de mobilidade e de utilização de equipamentos e instalações, tendo como referência a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata da Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências e edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos, tais como elevadores de acesso ao cadeirante, locais de estacionamento sinalizados, sinalização de braile por toda a IES, banheiros adaptados aos PNE, e recursos pedagógicos adaptados, com vídeos aulas com legendas e/ou intérprete de libras em todos os materiais, além de equipamento multimídia disponíveis específicos desta natureza, facilitando a assimilação dos conteúdos aos alunos que possuem perda auditiva e/ou visual.

A equipe de docentes da FaCiência será ampliada com profissionais especialistas em Educação Especial, fluentes na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), capacitados para o trabalho com a mediação e inclusão do sujeito no meio acadêmico.

A tratativa do curso abrange em especial o fator humano, sendo assim, adotar práticas de inclusão social, que sejam exemplos de cuidado com pessoas estando ou não pautados em legislação é fundamental para o aprendizado dentro e fora do ambiente acadêmico. O curso dissemina por meio de várias disciplinas o direito do cidadão, o agir com ética e responsabilidade, o direito à igualdade independente do meio, seja social, corporativo ou outros. Na gestão de pessoas em empresas de todo o mundo, tais hábitos são representativos de respeito e valorização ao outro. Modelo comportamental Institucional que pode servir de base para uma análise reflexiva.

### **3.6 Programas de Apoio Financeiro**

A FaCiência procura, por meio de várias ações, facilitar a continuidade de estudos de seus alunos através de um plano de incentivos financeiros, que abrange a concessão de bolsas de estudo e descontos diversos, etc, destinado a candidatos de baixa renda, que realizaram o ensino médio na rede pública. Há também descontos concedidos a funcionários de empresas parceiras e conveniadas. A instituição também prevê convênios com empresas de financiamento privado para

as mensalidades dos alunos para fins de oferecer opções de preços diferenciados para matrículas.

Além disso, a IES pretende aderir aos programas governamentais programas de financiamento e incentivo ao acesso e permanência ao ensino superior: o Programa Universidade para Todos (ProUni) e o Programa de Financiamento Estudantil (FIES).

## **4. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

### **4.1 Projeto de Autoavaliação Institucional**

É necessário que os princípios e valores acadêmicos sejam seguidos e respeitados na construção coletiva do desenvolvimento humanos e social. O planejamento estratégico de uma nova IES garante que os quesitos necessários para a implementação e consolidação do novo negócio. Estes quesitos são elementos acadêmicos primordiais as instituições de ensino, que devem garantir a qualidade de ensino aos alunos, definir e publicar de forma correta as ações e definições acadêmicas, garantir a execução dos cronogramas acadêmicos, selecionar colaboradores qualificados, professores e coordenadores titulados conforme as regras e normas do MEC e subsidiar a gestão estratégica da IES como garantia de uso adequado dos recursos institucionais físicos, financeiros e humanos.

A FaCiência desde o seu início se preocupa em garantir uma qualidade de ensino diferenciada aos alunos que buscam desenvolver-se junto a instituição. Respeitar os desejos e anseios da comunidade acadêmica, bem como preservar os padrões e conteúdos ofertados, são condições assumidas para que a instituições se destaque na sociedade como uma empresa que garante os seus propósitos formativos. Para tanto, algumas medidas serão adotadas, tais como:

- Educar para a paz e para a compreensão entre todos os seres humanos, através do estudo da incompreensão a partir de suas raízes, suas modalidades e seus efeitos, enfocando não os sintomas, mas suas causas.
- Análise e reflexão permanente sobre as necessidades, demandas e interesses da Comunidade, estabelecendo uma verdadeira sincronia da Faculdade com a comunidade e vice-versa.
- Contínua avaliação das finalidades, das funções do Ensino, Pesquisa e Extensão em relação à exequibilidade dos seus objetivos e da sua concepção.
- Propor, executar e avaliar os planos de ensino e projetos de cursos que possibilitem a maior integração do ensino e extensão, num verdadeiro processo de integração entre si;

- Ensinar princípios para formulação de estratégias que permitam enfrentar os imprevistos, o inesperado e a incerteza, e modificar seu desenvolvimento, em consonância com as informações adquiridas ao longo do tempo.
- Avaliação sistemática e contínua dos currículos, das atividades de integralização curricular e do seu enriquecimento, face às mudanças sociais e exigências do mercado, dos programas, dos conteúdos, das estratégias de ensino-aprendizagem, das metodologias e “dos padrões de qualidade alcançados” em cada curso;
- Desenvolver a ética do gênero humano, através da consciência de que o humano é, ao mesmo tempo, indivíduo, parte da sociedade e parte da espécie;
- Promover o conhecimento capaz de apreender problemas globais e fundamentais, para neles inserir os conhecimentos parciais e locais;
- Estimular o conhecimento da identidade complexa do ser humano e a consciência de sua identidade comum a todos os outros humanos. Para isso é preciso começar a compreender o ser humano como a um só tempo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico.

O aprimoramento constante da qualidade do ensino é entendido como uma das preocupações fundamentais da FaCiência, portanto exige sempre a convergência e integração de todos os esforços e recursos para este fim.

O trabalho de coordenação da autoavaliação, de responsabilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA), também implica em uma organização sistemática dos dados coletados com a participação das diversas comunidades que representa.

A CPA unifica as informações pertinentes ao trabalho que lhe compete, buscando a participação necessária e as condições para os avanços da educação de excelência e com qualidade.

O Processo de Avaliação Institucional da FaCiência será consolidado a partir dos esforços da CPA, dos coordenadores e da direção, já que a avaliação é entendida como um insumo para a sistemática de planejamento e para todo o processo decisório na IES. Nesse sentido, não bastando a avaliação em si, eventuais correções de rumos decorrentes desta prática serão consideradas pela IES, com a finalidade de implicar em modificações de comportamentos e padrões institucionais adequados.

O processo de autoavaliação institucional da FaCiência será organizado em etapas ordenadas de acordo com as diretrizes do MEC, segundo o modelo de avaliação do SINAES, que contempla as orientações gerais para autoavaliação definidas pela CONAES. O processo deve começar no início de cada ano com atividades de planejamento interno da CPA, encerrando-se com o Relatório de autoestudo, documento consolidador de todo o processo de autoavaliação do ano.

Para dar forma à estratégia de execução proposta pelo COANES, define-se uma sequência de dez etapas básicas a serem seguidas no processo de autoavaliação anual da FaCiência:

1ª Etapa – Planejamento: Envolve ações prévias ao lançamento dos questionários, como: atualização dos membros da comissão (quando necessário); análises do Projeto de Autoavaliação (quando necessário); reuniões entre a equipe da comissão para definição e comunicação de assuntos como revisão/validação dos questionários, novas metodologias e tecnologias, datas de aplicação, dentre outros.

2ª Etapa – Sensibilização: Comunicação de impacto para toda comunidade interna sobre as atividades da autoavaliação institucional planejadas para o ano. O objetivo desta etapa é despertar o interesse das pessoas para conseguir a adesão de todos a participarem efetivamente da avaliação, através do envolvimento de coordenadores de curso na divulgação junto às turmas, campanhas de marketing (meio impresso e meio eletrônico), contratação de agências de publicidade, seminários e eventos, participação em feiras, anúncios em mídias, parcerias e convênios com empresas, entre outras ações.

3ª Etapa - Aplicação dos questionários: Disponibilização dos questionários (validados) na forma eletrônica, com apoio equipe de Tecnologia da Informação, através do Aplicativo, Sistema Acadêmico (Espaço do Aluno) e Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA-FaCiência) permanecendo por um período pré-definido.

4ª Etapa – Coleta e Análise dos Dados: São os dados e informações coletados de forma quantitativa e qualitativa em período pré-definido. Os dados são coletados automaticamente, conforme descrito anteriormente, pelos membros da CPA, que em conjunto prepararão Relatórios de autoavaliação Institucional, de forma gráfica, de modo a facilitar a análise dos dados em relação à média institucional de cada indicador.

5ª Etapa - Apresentação dos Resultados: Os resultados, disponibilizados nos Relatórios de Autoavaliação, oficializam os dados coletados e analisados, a serem posteriormente utilizados pelos coordenadores na tomada de decisão. Em sua estrutura textual o relatório deve ser elaborado de forma a expor claramente os aspectos positivos, bem como as dificuldades de cada atividade avaliada. Os resultados também são disponibilizados para os gestores da área administrativa visto que envolve questões relacionadas à infraestrutura, tecnologia e setores de atendimento ao aluno.

6ª Etapa - Plano de Melhorias: É o documento onde são formalizados os resultados concretos da avaliação na forma de plano de melhoria, constando indicação objetiva, racional e adequada à Instituição de propostas e recomendações de melhorias das fragilidades encontradas, visando subsidiar o processo decisório dos coordenadores e gestores na superação de obstáculos internos ou externos. Uma vez elaborado o Plano, a CPA fará o devido acompanhamento através de entrevistas com os responsáveis de forma a validar o cumprimento ou não de cada ação.

7ª Etapa - Retorno à Comunidade: É a publicidade dos resultados para os públicos interessados nos resultados do processo de autoavaliação, divulgados para buscar o comprometimento de todos os envolvidos. Esta é a etapa que garante a credibilidade ao processo, porque os que participaram diretamente da avaliação e a comunidade interna, precisam tomar conhecimento dos resultados da avaliação que realizaram. Por isto, é necessário serem sempre divulgados os resultados, via meio eletrônico, meio impresso e reuniões à comunidade acadêmica. Quando oportuno, deve haver discussão dos resultados pelos segmentos e dirigentes para que as mudanças e correções de rumo se procedam de forma integrada e sistêmica.

8ª Etapa - Relatório de Autoavaliação: Esta é a etapa final do processo de autoavaliação da Instituição no ano. Este documento é revestido de fundamental importância, porque faz a integração de todas as avaliações setoriais e pontuais desenvolvidas distribuídas nas 10 dimensões do SINAES. O objetivo é perceber como a Faculdade está cumprindo sua missão e como observa os requisitos da legislação em vigor.

A meta é estabelecer uma instituição de ensino superior aberta para a realidade contemporânea, brasileira e mundial, inserida numa perspectiva

moderna, ágil e flexível, voltada para os reais interesses da sociedade e da economia, sem negligenciar os objetivos da Instituição e a liberdade de investigação. A linha de trabalho e reflexão aqui proposta, a qual não é de construção isolada, mas coletiva, representa a noção de qualidade sempre em evidência nesse processo.

A melhoria da eficiência nos processos administrativos, da busca de um alto valor científico e tecnológico e da competência dos recursos humanos nesta instituição são, com isso, as premissas básicas e imprescindíveis para o delineamento dos novos projetos que venham a ser propostos por esta Instituição.

A FaCiência conta com a Comissão Própria de Avaliação (CPA) que será o órgão autônomo da Instituição para promover os processos de Autoavaliação Institucional da Faculdade. A tarefa da CPA implica, basicamente, na promoção e coordenação de processos de avaliação interna, nos termos do que a Lei 10.861 de 14/04/04 dispõe.

Assim, ao coordenar a autoavaliação, a CPA irá produzir conhecimentos, colocando em questão o sentido do conjunto de atividades e finalidades objetivadas pela Instituição; identificando as causas de seus problemas e deficiências; aumentando a consciência pedagógica e a capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo; fortalecendo as relações de cooperação entre as diversas comunidades; e julgando acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos.

A avaliação interna na FaCiência gerará um instrumento de diagnóstico para a tomada de decisões institucionais, já que identifica fragilidades e potencialidades, além de garantir ações pertinentes a esfera acadêmico-administrativa quando retornar apontamentos que demandem de posição administrativa institucional, sendo este um relatório que engloba as dez dimensões previstas no SINAES, adiante descritas, o qual também contém análises, críticas e sugestões.

Com a autoavaliação buscar-se-á uma construção de conhecimento, da realidade da Instituição, compreendendo os significados do conjunto de atividades, como forma de melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Para tanto, a autoavaliação sistematizará e analisará informações, corrigirá rumos, elevará a qualidade das diversas atividades desenvolvidas, buscando aperfeiçoar a organização, a efetividade das ações e estratégias de superação de problemas.

A auto avaliação institucional deve ser entendida como instrumento de gestão e indutora de ações acadêmico-administrativas de melhoria institucional. Nesta direção importa neste item do PDI, demonstrar a maneira como o projeto de auto avaliação em vigor atende as às necessidades institucionais, apoiando de maneira continua a melhoria dos resultados institucionais.

O Projeto de Avaliação Institucional baseia-se em quatro nortes que serviram para um processo avaliativo na perspectiva de aperfeiçoamento institucional:

1. Conscientização e adesão voluntária;
2. Avaliação total e coletiva;
3. Unificação da linguagem;
4. Competência técnico-metodológica.

Além destes parâmetros, a auto avaliação será desenvolvida tendo em vista as seguintes características:

Processo democrático – possibilita aos colaboradores envolvidos conhecer os objetivos, procedimentos e aspectos que serão utilizados;

Contextualizada – norte a instituição a conhecer a demanda de ensino superior no ambiente social onde está inserida; respeitando as diversidades, a história e a cultura institucional;

Flexível – aberta as discussões e mudanças necessárias durante o processo, sem perder de vista a veracidade de seus objetivos;

Incentivadora – promovendo o envolvimento e a participação de toda a comunidade institucional, afastando a insegurança e a desconfiança, incentivando também, a veracidade, o livre arbítrio de opiniões, criando valores de aperfeiçoamento e desenvolvimento constante;

Ética – pautando-se em valores morais e éticos, de acordo com a práxis acadêmica e científica das comunidades interna e externa à instituição;

Sistemática – o processo avaliativo será contínuo, regular e sistemático proporcionando o conhecimento e aprimoramento da realidade educacional avaliada e do próprio processo avaliativo.

Nesta perspectiva, o processo avaliativo se constitui em uma oportunidade ímpar para a comunidade acadêmica refletir sobre suas ações e a possibilidade de conhecer e analisar de forma crítica a instituição com vista à qualidade das ações empreendidas, acontecendo em dois momentos distintos, ou seja, no âmbito do

próprio curso e no âmbito da Instituição por meio da Comissão Própria de Avaliação (CPA).

A Avaliação Institucional tem como objetivo geral promover a cultura da auto avaliação entendendo a mesma e seus resultados, como instrumento de gestão acadêmica e administrativa e como objetivos específicos realizar auto avaliação institucional em um processo democrático de participação de todos os segmentos envolvidos docentes/discentes/técnicos e analisar os dados coletados tendo em vista o subsídio das ações acadêmico/administrativas realizadas no âmbito dos cursos e da instituição.

Após as avaliações institucionais a direção pretende realizar reuniões para oferecer *feedback*, ou seja, repassar com docentes e técnicos-administrativos os resultados da avaliação de forma a garantir conscientização da importância deste instrumento. A CPA irá se responsabilizar por fomentar a apropriação destes resultados em cada um dos setores da instituição de ensino, de maneira que correções, ajustes e melhorias possam ser propostas, também, por parte dos envolvidos nestes respectivos setores, seja acadêmico, administrativo ou de gestão.

#### **4.1.1 Autoavaliação Institucional: Participação da Comunidade Acadêmica**

As ações desenvolvidas pela CPA serão amplamente divulgadas pelos diversos meios de comunicação, buscando sensibilizar a participação das diversas comunidades representadas.

A CPA irá se comunicar por diversos meios, articulando-se com as comunidades, mantendo, inclusive, uma urna própria, permanentemente à disposição de todos. Questionários próprios para diagnóstico serão elaborados e apresentados para cada comunidade, sendo que os questionários endereçados à comunidade discente e docente serão apresentados preferencialmente por via eletrônica.

Os segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil organizada, na figura representativa de seus componentes na CPA, oferecem questões e argumentos que auxiliam a elaboração de questionários mais adequados as realidades locais e de suas respectivas representações.

A participação dos segmentos da comunidade acadêmica na composição da CPA é distribuída da seguinte maneira: 1) (hum) representante do corpo docente, 1 (hum) representante dos técnicos administrativos, 1 (hum) representante dos estudantes (não se aplica na abertura do curso) e 1 (um) representante da sociedade civil organizada.

Para isto, os membros da CPA utilizam diferentes instrumentos de coleta de informações que corroborem para a elaboração das questões. A estratégia adotada corresponde a consulta aos seus membros representativos em reuniões da CPA.

As autoavaliações serão realizadas no mínimo uma vez por ano, cujos dados serão tabulados e analisados, em seguida dando-se ciência dos resultados o coordenador de curso e direção geral analisarão os dados e propostas das ações necessárias a serem implementadas, bem como a divulgação dos resultados às comunidades.

A construção de uma análise avaliativa consistente que permita inspirar a tomada de decisão requer o desenvolvimento de um processo dialético para a adequada percepção do objeto avaliado. O ordenamento do processo de autoavaliação adotado pela FaCiência estabelece regras claras como condição para que a participação dos segmentos envolvidos no processo, possa observar procedimentos uniformes.

Os dados quantitativos e qualitativos para as dimensões avaliativas são coletados observando-se as características ou particularidades de cada segmento, utilizando os seguintes instrumentos:

- dados e propostas das ações necessárias a serem implementadas, bem como a divulgação dos resultados às comunidades.
- a construção de uma análise avaliativa consistente que permita inspirar a tomada de decisão requer o desenvolvimento de um processo dialético para a adequada percepção do objeto avaliado. O ordenamento do processo de autoavaliação adotado pela FaCiência estabelece regras claras como condição para que a participação dos segmentos envolvidos no processo, possa observar procedimentos uniformes.

Os dados quantitativos e qualitativos para as dimensões avaliativas são coletados observando-se as características ou particularidades de cada segmento, utilizando os seguintes instrumentos:

- Questionários com perguntas fechadas e abertas;

- Fóruns de discussão da Avaliação Institucional junto a representantes dos segmentos acadêmicos e da comunidade externa;
- Bancos de dados (registros institucionais, censo escolar, ENADE, CPC); e
- Entrevistas, sejam elas individuais ou em grupos.

A sensibilização e o engajamento dos segmentos é objeto de estudos e reflexões para que se possa obter resultados coerentes com as verdadeiras demandas da comunidade acadêmica. As principais estratégias para que haja o envolvimento e a efetiva participação de ampla maioria são:

- Discussão e análise do projeto de avaliação interna por membros dos diferentes segmentos acadêmicos;
- Divulgação do projeto de autoavaliação nas redes sociais e no aplicativo e Sistema Acadêmico (Espaço do Aluno) da FaCiência;
- Apresentação nas reuniões que integram a equipe pedagógica e de gestão nos momentos de avaliação institucional que ocorrerão ao longo do ano letivo;
- Apresentação dos procedimentos para a coleta de dados aos representantes dos segmentos envolvidos na avaliação, que poderão oferecer sugestões para aprimoramento;
- Ampla divulgação das Ações Institucionais decorrentes dos momentos de avaliação (interna e externa) para garantir transparência, confiabilidade e credibilidade no processo, alavancando efetivas participações.

#### **4.1.2 Autoavaliação Institucional: Previsão de Análise e Divulgação dos Resultados**

No planejamento da CPA, há a previsão de ampla divulgação analítica dos resultados relativos à autoavaliação institucional.

De que forma? - Os resultados da autoavaliação serão compartilhados com a comunidade, tanto interna quanto externa, usando dos meios de comunicação eletrônicos utilizados pela FaCiência, através de gráficos expostos em editais da Instituição e através de reunião de apresentação dos resultados para toda a comunidade acadêmica, previamente agendado em calendário próprio.

As análises serão mantidas em arquivos próprios para fácil visualização e interpretação, tanto dos docentes, discentes, técnicos administrativos, coordenações e representantes da sociedade civil.

Os relatórios do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE, também compõem a autoavaliação, tendo como base o Questionário Socioeconômico e o resultado da prova, que são analisados em relação à percepção do aluno sobre a IES e contribuem para realização de ações pedagógicas e administrativas.

A metodologia da autoavaliação implica na verificação da própria efetividade das ações, visando à continuidade do processo; trata-se da última parte da terceira etapa, ou seja, do balanço crítico, feito ao final do processo, registrando as estratégias utilizadas, as dificuldades e os avanços alcançados, fornecendo subsídios para as ações futuras. Com isso, o processo de avaliação interna propicia um autoconhecimento institucional, favorecendo o progresso almejado.

O processo de autoavaliação será assumido dentro de duas dimensões:

- A primeira se define como avaliação externa, ou seja, diz respeito aos índices alcançados pela IES (ENADE, IGC, CPC e Avaliação in loco), o processo de avaliação desses índices é realizado a partir da ampla divulgação dos resultados e da análise detalhada dos indicadores aferidos pelos membros da CPA e do Conselho Maior da Instituição. Os relatórios emitidos pelos organismos oficiais de avaliação são também objeto de análise das instâncias colegiadas (NDE e Colegiado de Curso), os quais por meio de convocação extraordinária analisam, debatem e propõem soluções de melhoria que serão viabilizadas, por meio de ações previstas, planejadas e executadas nos Planos Acadêmicos Administrativos (semestrais) e Plano de Gestão (anual) da IES.
- A segunda se define como avaliação interna, esta dimensão se desdobra em dois níveis, a saber: O primeiro nível é o Macro institucional, onde a comunidade acadêmica avalia os determinantes macros institucionais da IES, incluindo a Infraestrutura. O segundo nível compreende os determinantes internos do curso identificados com os itens de natureza pedagógica e acadêmica.

Em acordo com a legislação vigente e atendendo o que preconizam os documentos que norteiam o processo de avaliação institucional, o primeiro nível de avaliação diz respeito a avaliação da instituição a partir de 10 dimensões, da Lei 10.861 de 14 de abril de 2004, que institui o SINAES, a saber: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional; Política para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão;

Responsabilidade Social da Instituição; Comunicação com a Sociedade; Políticas de Pessoal; Organização e Gestão da Institucional; Infraestrutura Física; Planejamento e Avaliação; Políticas de Atendimento aos Discentes e Sustentabilidade Financeira.

Focada nos aspectos macro institucionais e protagonizada pela CPA, a avaliação interna tem como foco principal captar os aspectos administrativos e a maneira como os alunos e colaboradores perceberem o conjunto de atividades que a instituição oferta. Esta avaliação tem como função a complementação da avaliação interna (curso) realizada pela IES. Desta avaliação será gerado o Plano de Gestão Institucional, o qual possui os seguintes eixos:

**Eixo 1.** Políticas de Gestão: Políticas de Pessoal; Organização e Gestão da Instituição e Sustentabilidade Financeira;

**Eixo 2.** Infraestrutura Física: Melhorias das Instalações Físicas; Equipamentos, Máquinas e Plano de Manutenção;

**Eixo 3.** Políticas Acadêmicas: Ações de Estímulo ao Ensino; Ações de Estímulo a Extensão; Ações de Estímulo à Produção Científica e Inovação Tecnológica; Ações de Apoio ao Discente e Ações de relacionamento com a comunidade externa e interna.

Este plano será elaborado mediante a análise e discussões dos indicadores obtidos pela IES, sendo elaboradas medidas corretivas e de melhorias dos aspectos críticos e estratégicos da IES. Com vigência de 12 meses essas medidas tomadas são reavaliadas em função de sua efetividade na obtenção de melhores resultados e podem ser revistas, ampliadas e ou substituídas por outras de maior eficácia.

Conforme descrito anteriormente, o instrumento desta avaliação tendo em vista o marco regulatório da avaliação e o conjunto de indicadores presentes na Avaliação *in loco* e no Questionário do Estudante do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – ENADE.

Etapas da avaliação institucional interna e ações de melhoria institucional: a avaliação interna da IES prevê as seguintes etapas:

- Etapa 1 - Definição dos Instrumentos e Coleta de Dados;
- Etapa 2 - Sensibilização da Comunidade Acadêmica e Técnica Administrativa;
- Etapa 3 - Tratamento dos Dados e Comunicação dos Resultados;

- Etapa 4 - Elaboração do Plano Acadêmico Administrativo de Curso
- Etapa 5 - Metodologia de Elaboração do Plano Acadêmico Administrativo de Curso.

A divulgação para a comunidade precisa ser rápida, sistemática e permanente dos resultados parciais e gerais da avaliação interna. São utilizados vários canais para a comunicação, incluindo as informações postadas no Aplicativo, Ambiente Virtual de Aprendizagem e no Sistema Acadêmico (Espaço do Aluno), meios impressos (boletins, cartazes, panfletos), além da disponibilização do relatório final no site da Faculdade, após cada versão atualizada dos resultados da CPA.

As reuniões, os eventos acadêmicos, culturais e científicos são oportunidades frequentemente utilizadas para a divulgação dos resultados da pesquisa e das ações gerenciais para corrigir eventuais fragilidades identificadas. Em diversas ocasiões, a CPA divulga resultados por meio de apresentação dirigida a setores e segmentos específicos da Faculdade.

A CPA será a responsável em elaborar o relatório final da avaliação interna, após cada avaliação institucional. Este relatório admite os resultados nas suas formas mais amplas e já descritas acima, e terá acesso livre para os setores e segmentos – aqui representados pelos membros da CPA.

### **4.1.3 Elaboração do Relatório de Autoavaliação**

A apresentação de relatório é uma das etapas da avaliação interna e deve abranger as seguintes dimensões legais:

- I. A Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).
- II. A política para o ensino, pesquisa, extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades.
- III. A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.
- IV. A comunicação com a sociedade.

- V. As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.
- VI. Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.
- VII. Infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação.
- VIII. Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional.
- IX. Políticas de atendimento aos estudantes.
- X. Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Cabe à CPA primar pela transparência e visibilidade de suas incumbências, sendo suas ações e resultados amplamente divulgados através de dispositivos eletrônicos, impressos ou verbalmente. O questionário da CPA será constantemente revisado, com o objetivo de explorar ao máximo a capacidade de melhor atuar sobre os respectivos eixos.

Os processos avaliativos da FaCiência englobam importantes procedimentos. Por meio desses procedimentos pretende-se introduzir na política institucional a consciência da avaliação crítica, constante e produtiva.

Serão agendadas reuniões de Colegiado de Curso e com os representantes e turmas para a discussão e repasse para o Coordenador de Curso os comentários, ansiedades e solicitações de todos os acadêmicos.

As reuniões de Colegiado de Curso integrarão parte dos procedimentos para apuração das situações a serem modificadas ou adequadas, em todas as áreas, seja pedagógica ou estrutural. É uma forma constante de comunicação encontrada pela Instituição para que se efetive o processo contínuo de avaliação. O retorno aos acadêmicos e professores se dará por ações também de caráter constante e contínuo.

Serão realizadas avaliações gerais, quando todos os acadêmicos e comunidade são convidados a responder no site as perguntas avaliativas

organizadas. Também em todos os eventos da FaCiência serão distribuídos instrumentos de avaliação para que se possa saber as ações a serem conduzidas.

A construção e institucionalização de um processo avaliativo constante serão metas a serem atingidas integralmente em pouco tempo.

As metodologias quantitativas e qualitativas serão usadas constantemente, principalmente para identificar e elaborar ações para o efetivo desenvolvimento da Instituição.

As avaliações internas terão procedimento próprio que envolve toda a comunidade da FaCiência. Todos os acadêmicos, professores e funcionários delas participam e o retorno se dará por edital e modificando o status quo conforme solicitações da comunidade da FaCiência.

A partir dos instrumentos de avaliação contínua os procedimentos garantirão qualidade no ensino e na aplicação dos princípios éticos descritos nos projetos. Semestralmente, a avaliação geral do curso, incluindo projeto, procedimentos, corpo docente e instalações será aplicada a toda comunidade, por meio de ações coletivas consolidadas.

#### **4.1.4 Comissão Própria de Avaliação**

A CPA Comissão Própria de Avaliação é órgão autônomo da Instituição para promover os processos de autoavaliação Institucional da FaCiência.

Essa tarefa da CPA implica basicamente a promoção e coordenação de processos de auditoria interna, nos termos do que a Lei 10.861 de 14/04/04 dispõe. Assim, ao coordenar a autoavaliação ou avaliação interna, a CPA atua buscando produzir conhecimentos, colocar em questão o sentido do conjunto de atividades e finalidades objetivadas pela Instituição, identificar as causas de seus problemas e deficiências, aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo, fortalecer as relações de cooperação entre as diversas comunidades, julgar acerca da relevância científica e social de suas atividades e produtos, além de prestar contas à sociedade.

De sorte que a avaliação interna é um instrumento de diagnóstico, básico, portanto, para a tomada de decisão, pois que identifica fragilidades e as potencialidades e, gera um relatório que engloba as dez dimensões previstas na

lei, adiante descritas, relatório este que também conterà análises, críticas e sugestões.

Com a autoavaliação pretende-se a construção de conhecimento da realidade da Instituição, buscando compreender os significados do conjunto de atividades, como forma de melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Para tanto, se sistematiza e analisa informações, bem como corrige rumos, eleva a qualidade das diversas atividades desenvolvidas, buscando aperfeiçoar a organização, a efetividade das ações e estratégias de superação de problemas.

Trata-se, pois, de uma atividade fundamental para busca da excelência educacional. Sendo assim, a CPA deve fomentar a autoavaliação como prática cultural da Instituição, oportunizando a participação das comunidades envolvidas, buscando assim a sensibilização para a participação democrática, em favor da dignidade humana.

#### **4.1.5 Regulamentação**

1º - A CPA é um órgão autônomo responsável pela coordenação da Autoavaliação Institucional, de acordo com os seguintes critérios a saber:

I - o mandato da CPA será de dois anos, podendo ser reconduzida por mais um mandato, conforme determinação da Direção Geral;

II - a nomeação da Comissão Própria de Avaliação é da competência da Direção Geral da Instituição e, poderá ser feita por portaria.

III - a nomeação de nova Comissão será feita preferencialmente no mês de dezembro, para início de mandato no mês subsequente.

IV - obrigatoriamente a CPA será composta de forma equitativa, por representantes das comunidades técnico-administrativa, docente, discente e comunidade civil organizada.

V - a sede da CPA será a mesma da Ouvidoria, onde se realizarão as reuniões dos membros que a compõem, no mínimo quatro vezes por ano.

VI - o processo de escolha iniciará por meio de publicação de edital de convocatória geral, exposta na sede da CPA entre 15 de outubro e trinta de novembro do ano em que findar o mandato e não haja recondução.

VII - a escolha dos membros representantes se fará por indicação das respectivas comunidades junto à CPA durante o mês de novembro.

VIII - havendo mais de um interessado em participar, a escolha competirá ao Conselho Acadêmico Superior (CAS).

O projeto de EaD da FaCiência oferece atividades de Tutoria com professores altamente capacitados, desempenhando tarefas que exigem competências e habilidades específicas para o atendimento com excelência aos diferentes alunos e suas qualificações e níveis.

## **5. ATRIBUIÇÕES DIDÁTICO-PEDAGÓGICAS**

### **5.1 Atividades de Tutoria**

O Papel profissional do tutor em EAD na FaCiência está pautado no conjunto de condições necessárias para o processo de ensino-aprendizagem à distância que vão além do que saberes técnicos. Além das competências e habilidades o professor/tutor necessita possuir qualidades tais como: possuir clara concepção de aprendizagem; estabelecer relações empáticas com seus interlocutores; compartilhar sentimentos, opiniões embasadas em dados e ciência, facilitar a construção do conhecimento. As competências estão compreendidas nos conceitos de conhecimento, habilidades e atitudes. O curso de Recursos Humanos da FaCiência as dividiu em duas estruturas distintas. A primeira refere-se aos conhecimentos e habilidades do tutor, enquanto a segunda, embasa suas atitudes. Ambas se complementam. Para certificar as competências de um tutor, é preciso observar o saber, o saber fazer e o fazer. Saber (conhecimentos) e saber fazer (habilidades) referem-se às competências técnicas e o fazer (atitudes) às competências comportamentais, conforme segue.

### **5.2 Competências Técnicas: Conhecimentos e Habilidades**

#### **Conhecimentos:**

Conhecimento das rotinas de trabalho: conhecimento de como devem ser realizadas as atividades no processo de tutoria;

Conhecimento em informática básica/ambiente virtual de ensino-aprendizagem: conhecimento, capacidade de operacionalização de softwares, ferramentas de buscas pela internet e das ferramentas disponíveis no ambiente virtual de ensino-aprendizagem; Conhecimento da disciplina ministrada: conhecimento, capacidade de entendimento do conteúdo da disciplina que será ministrada;

Conhecimento sobre educação a distância/sobre o curso: Conhecimento e capacidade para entender os fundamentos, estruturas e metodologias referentes a educação a distância, compartilhando a filosofia da mesma.

#### **Habilidades:**

**Inteligência Relacional:** capacidade, competência para gerir relacionamentos e criar redes de contato. Encontrar pontos em comum e cultivar afinidades;

**Comunicação (oral/escrita):** capacidade de receber e transmitir informações de forma clara, concisa e pertinente no ambiente de trabalho;

**Trabalho em equipe:** conectar-se com o outro, colaborar e trocar informações, conhecimentos, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas e o alcance de objetivos compartilhados.

**Organização e Planejamento:** atuar com ordem e sistematização frente aos processos cotidianos. Determinar o conjunto de procedimentos e agir com foco no aperfeiçoamento dos mesmos. Estabelecer ações de curto, médio e longo prazo e canalizar sua energia para o atingimento das mesmas.

### **Competências Comportamentais (Atitudes)**

**Proatividade:** atuar com visão antecipada, agir evitando problemas que possam surgir, ser capaz de oferecer soluções e ideias novas por iniciativa própria, ter disposição para o novo e multiplicar o aprendido de forma genuína para mudanças que se façam necessárias no ambiente;

**Motivação:** mover-se em prol de objetivos próprios, possuir forte impulso para a realização. Demonstrar-se com energia e persistência, superando dificuldades e absorvendo sempre novos desafios.

**Empatia:** capacidade para estabelecer vínculos, disponibilizar sensibilidade e considerar o fator humano, tratar as pessoas com respeitabilidade, praticar a escuta ativa, percebendo as necessidades alheias, auxiliando dentro do possível.

**Equilíbrio emocional:** capacidade para manter o bom humor e o controle de suas emoções mediante cenários adversos, esforçando-se para que não haja alterações bruscas no seu eu.

**Flexibilidade:** capacidade para adaptar-se rapidamente a variações na realização ou surgimento de novas atividades; maleabilidade de espírito para se dedicar a vários estudos ou ocupações;

**Comprometimento e assiduidade:** mostrar-se com participação efetiva e interesse espontâneo no trabalho, disponibilizando todo o seu potencial em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, oferecendo suporte, com total dedicação;

**Liderança:** capacidade para inspirar, contribuir para o desenvolvimento de novas habilidades na equipe, orientar para resultados promissores, fazer com que os demais trabalhem em alinhamento com a missão e cultura do meio em questão;

**Criatividade:** capacidade para sugerir novas maneiras para realização das tarefas, para resolver problemas de maneira inovadora, para maximizar o uso dos recursos disponíveis.

### 5.3 Experiência no Exercício da Tutoria na Educação a Distância

Como existe a preferência para que o professor da disciplina também seja tutor, todo o conteúdo disponibilizado no AVA-FaCiência é feito por este docente, que tem a missão de organizar o material de acordo com uma sequência de informações.

Isto significa que o professor/tutor após organizar o material numa estrutura didático-pedagógica adequada para o processo de ensino-aprendizagem na modalidade a distância, passa a atuar como um mediador neste processo, oferecendo suporte às atividades tanto dos discentes quanto na orientação aos demais docentes que eventualmente, não possuem grande experiência no uso da ferramenta, que neste caso, trata-se da plataforma Moodle.

Como o professor também atua na tutoria, este será capaz de transportar sua experiência, seja na docência seja profissionalmente, para os alunos, de modo a caracterizar uma maior capacidade de fornecer suporte às atividades de tutoria. Como docente da disciplina, este professor/tutor é capaz de estabelecer mediações pedagógicas junto aos discentes, orientar e demonstrar as qualidades necessárias para um bom relacionamento entre estudantes e o professor, ampliando e propondo alternativas de ensino, orientando os alunos nas atividades, debates e etc. Como profissional, este professor/tutor terá condições de exemplificar os temas, buscar por contextualizações, apresentar diferentes problemáticas e também, propor formas inteligentes de soluções para estes problemas.

Tendo em vista que o curso de Recursos Humanos irá trabalhar com 100 vagas anuais é perfeitamente possível que os professores, com a carga horária que foi estipulada para eles, possam trabalhar na docência e tutoria, de uma forma que mantenham a qualidade de todo processo de ensino e aprendizagem.

É importante ressaltar que o corpo docente da FaCiência já possui experiências anteriores na tutoria e também capacitação para este tipo de atividade pedagógica.

O Curso de Gestão de RH da FaCiência enaltece a expertise técnica e comportamental dos tutores, todos apresentam dedicação profissional junto aos discentes, realizam sua missão orientados por conhecimentos e habilidades que possuem.

A FaCiência realizará o Programa de formação permanente em "Tutorias" (ProTutores), para cursos na modalidade a distância, visando capacitar o profissional para o conhecimento e a reflexão sobre o importante papel do tutor nas instituições de ensino a distância, refletindo na melhoria da didática, do relacionamento com os alunos, da utilização de metodologias ativas e tecnologias educacionais, diversificação de instrumentos de avaliação, tutorias específicas, elaboração de material didático, mediação tecnológica com alunos, entre outros.

Este programa de formação permanente é organizado e ministrado pela Coordenação do Curso na Modalidade a Distância da FaCiência, e possui um cronograma de oferta semestral com certificação para todas as atividades.

Os surgimentos das novas tecnologias da informação e da comunicação deram um novo impulso à educação a distância, fazendo aparecer novas atividades educacionais, importantes no processo de ensino-aprendizagem, dentre elas o tutor. Neste novo cenário, surge uma nova pedagogia, com outros atores sociais no projeto pedagógico das instituições.

Entende-se que diferença entre o trabalho docente e o trabalho de tutoria é institucional, que leva a consequências pedagógicas importantes, já que para o tutor cumprir as suas funções, este necessita de formação especializada.

Neste contexto, a coordenação de curso na modalidade a distância, organiza, ministra e certifica atividades de formação permanente visando às tutorias. Em síntese, são atividades de formação continuada com diferentes cargas horárias e diferentes conteúdos, por exemplo: uso correto do ambiente virtual de aprendizagem, comunicação e informação, didática, propostas de metodologias ativas, técnicas de atendimento, avaliação, projetos pedagógicos, atividades complementares, estudos individuais e em grupo, estudos e internet.

Observa-se que é muito comum os docentes exercerem as atividades de tutorias e tutores possuírem currículos para serem docentes, sendo assim, os

tutores podem participar da formação permanente dos docentes e os docentes podem participar da formação permanente dos tutores.

As cargas horárias das atividades de formação permanente de tutores são divididas nos seguintes níveis:

1. Atividades até 20 horas = Certificação de Alinhamento.
2. Atividades entre 20 e 40 horas = Certificação de Capacitação Profissional.
3. Atividades com mais de 40 horas = Certificação de Qualificação Profissional.

## **5.4 Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo-Aprendizagem**

A FaCiência apoia-se na informatização como estratégia para integrar e otimizar seus processos de trabalho. A disponibilização online de ferramentas de gestão informatizadas para alunos, professores e funcionários proporciona maior agilidade e mobilidade para toda a comunidade acadêmica.

O aluno poderá consultar suas notas e faltas pela Internet e pode solicitar serviços e atestados online, que serão acessados diretamente pela Secretaria. Serviços como consulta a notas, frequência, horários de aulas e provas, histórico financeiro, segunda via de boletos, downloads de materiais, solicitação e acompanhamento de serviços/documentos (protocolos), atualização de dados e consulta ao acervo bibliográfico.

O professor cadastrará notas e frequência pela internet agilizando o encerramento do período letivo além de alimentar via internet o seu plano de ensino, verificar listas dos alunos e enviar material e mensagens para os alunos. Enfim, a FaCiência pretende utilizar os diferentes recursos da tecnologia da informação e comunicação como estratégia para integrar e otimizar seus processos de trabalho. A disponibilização de ferramentas on-line de gestão acadêmica para professores e funcionários, proporcionará maior agilidade e mobilidade para toda a comunidade acadêmica.

Como ferramenta de gestão acadêmica, a Faculdade utilizará softwares integrados, desenvolvidos visando uma gestão moderna, completa, de forma individualizada e integrada das áreas da instituição. Desta forma, o aluno poderá

consultar suas notas e faltas pela internet, além de solicitar serviços e atestados on-line, que serão acessados diretamente pela Secretaria.

### **5.3.1 Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA**

O AVA da FaCiência está hospedado em servidores virtuais, em parceria com a Amazon e disponível no endereço <https://ava.faciencia.com.br/> construído em conformidade com a metodologia apresentada neste PPC.

A FaCiência possui contrato com estúdio para gravação de aulas, que após processo de edição, serão disponibilizados no AVA-FaCiência, para acesso remoto e assíncrono, tornando os seus discentes protagonistas no processo de aprendizagem de forma autônoma e dinâmica.

A Coordenação do Curso, que é exercida por professor Mestre ou Doutor, participa da orientação pedagógica dos professores para a elaboração do material didático na concepção da EaD FaCiência.

## **6. DESCRIÇÃO DAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS**

### **6.1 Políticas Institucionais no Âmbito do Curso**

O ensino, pesquisa e a extensão são objetivos principais a serem atingidos nesta Instituição de Ensino Superior.

Para a FaCiência, o ensino é a construção do conhecimento em todas as atividades propostas de forma curricular e extracurricular. Este é o embasamento teórico-prático de que o aluno necessita para poder conviver e competir na nossa sociedade.

O conhecimento exposto aos alunos parte de uma concepção metodológica assentada ou na experiência, ou na competente formação didática do seu corpo docente, que somada às práticas pedagógicas, permite ao aluno uma compreensão muito além da teoria. Esta coletividade de práticas metodológicas e didáticas garante um ensino de qualidade, prático e de formação de acordo com as competências e habilidades necessárias. É imprescindível ressaltar que o projeto pedagógico do curso de Pedagogia fundamenta-se no cotidiano educacional, e na problematização da realidade. Sendo assim, temos uma visão de educação superior centrada no estudante, proporcionando uma formação na qual a fundamentação ficará centrada na motivação, no pensamento crítico e na análise e resolução de problemas.

Assim como o ensino, a criação de um programa de pesquisa é objetivo da FaCiência, o qual transcende os interesses educacionais, e passa a ser observado pela sociedade, empresas e outras instituições, como um elemento complementar ao estruturado sistema acadêmico.

Os grupos de pesquisa podem ser formados por docentes, técnicos administrativos, discentes e por pesquisadores externos a FaCiência, segundo critérios de liderança do grupo, determinado em instrução normativa interna que será oportunamente publicada.

Vinculada as atividades de pesquisa, as atividades de produção científica, desenvolvidas na FaCiência buscam, além da divulgação da produção de professores e alunos, integrar a sociedade ao mundo acadêmico, motivando a aptidão por uma leitura científica da realidade social.

A extensão é a promoção de programas que favorecem o acesso de toda a sociedade ao conhecimento, atendendo às demandas apresentadas e contribuindo para viabilizar a relação transformadora entre a FaCiência e a comunidade.

Ensino, pesquisa e extensão estarão articulados em toda a matriz curricular, assim como nos objetivos do curso de Gestão de Recursos Humanos, fundamentando e enriquecendo.

## 7. ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA

### 7.1 Coordenação do Curso

A coordenação do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é responsável pelo andamento adequado das atividades do curso relacionadas tanto aos docentes como aos discentes, assegurando o planejamento, orientação, supervisão, avaliação e regularidade das mesmas, bem como a promoção de atualizações e aprimoramentos nos processos pedagógicos.

Detalhadamente, as principais atribuições dos coordenadores são:

- -Estabelecimento e manutenção da vinculação do curso com o setor produtivo por meio de articulação com organizações que possam contribuir para o seu desenvolvimento.
- -Elaboração e execução do Plano de Ação de seu curso, em consonância com as diretrizes acadêmicas, administrativas e orçamentárias da instituição.
- -Coordenação do fluxo de informações entre o curso e outras áreas internas no desenvolvimento dos trabalhos, analisando e tratando de detalhes, para facilitar o desenvolvimento dos processos e sua efetiva implantação.
- -Acompanhamento dos indicadores de gestão e avaliação de seu curso (índice de captação, evasão, nível de satisfação dos alunos, rentabilidade, desempenho dos alunos no Enade, etc.) e execução de ações relacionadas aos indicadores, de forma a alcançar as metas propostas.
- -Seleção, contratação e dispensa de professores.
- -Ajuste dos processos internos de seu Curso, requeridos para a implantação do modelo acadêmico, administrativo e/ou operacional proposto pela instituição.
- -Organização e aprovação das indicações para aquisição de livros feita pelos docentes.
- Estímulo e controle de frequência do docente, garantindo o cumprimento da totalidade das cargas horárias previstas para o Curso.
- Estímulo e acompanhamento da frequência discente, como instrumento de avaliação do desenvolvimento do curso.

- Processo decisório de seu Curso: estudo de equivalência para aproveitamento de disciplinas; análise de pedidos de trancamento de curso; despacho de processos.
- -Apoio às áreas de comunicação e comercial, subsidiando-as com informações sobre seu curso ou participando de visitas em empresas e demais eventos internos e externos relacionados à captação de alunos.
- -Atendimento aos Alunos.
- -Orientações referentes às questões pedagógicas e acadêmicas.
- -Reuniões regulares com representantes de turma.
- -Apresentação dos resultados da avaliação institucional, prestando esclarecimento de situações apontadas.
- -Articulação do Colegiado de Curso e/ou NDE para elaboração, revisão e execução do projeto pedagógico do curso, seguindo as diretrizes do PPI e as normas do Regimento.
- -Planejamento de oferta de disciplinas e/ou módulos e ensalamento de alunos;
- -Planejamento de contratação dos professores.
- -Atribuição de aulas a cada período letivo.
- -Acompanhamento e execução do calendário acadêmico, exigindo dos docentes e alunos o cumprimento dos calendários de provas e trabalhos previamente estabelecidos.
- -Reuniões com docentes para planejamento e/ou acompanhamento das atividades acadêmicas de cada período letivo.
- -Acompanhamento e fiscalização sistemática do cumprimento dos planos de curso de cada disciplina.
- -Fiscalização das metodologias de ensino e de avaliação do processo de ensino aprendizagem para que sejam coerentes com o PPI e PPC.
- -Orientação aos professores para que sua metodologia de avaliação seja coerente com avaliações externas, como: ENADE e Exame de Ordem.
- -Estímulo e controle da participação dos docentes em programas de capacitação ofertados pela instituição.
- -Realização de interface com o Ministério da Educação e órgãos governamentais em nome do curso, especialmente nos processos de autorização, reconhecimento ou renovação de reconhecimento de seus

cursos, apoiando a área de Legislação e Normas nas etapas que compõem esses processos (preenchimento do formulário eletrônico, elaboração da documentação para visita *in loco* das comissões, etc.).

- -Cumprimento das obrigações legais de escrituração escolar de seu curso, obedecendo prazos e critérios de qualidade estabelecidos pela instituição.

### **7.1.1 Titulação, Formação Acadêmica e Experiência do Coordenador**

A coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da área de Gestão, será realizada pela Profª M.Sc. Jane Vechi de Souza.

### **7.1.2 Formação Acadêmica do Coordenador**

A professora Jane Vechi de Souza é Mestre em Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Tecnológico nas Organizações, IEP-PR, Pós-graduada em Gerenciamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, pela Universidade Federal do Paraná, Formada em Psicologia pela UTP - Universidade Tuiuti do Paraná, formada em Pedagogia pela UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina.

<b>Titulação</b>	<b>Instituição</b>	<b>Ano de Conclusão</b>
Graduação	Psicologia – Faculdades Tuiuti – Curitiba/PR Pedagogia – Faculdades Unisul – Tubarão/SC	Maio/1993 Agosto/1987
Especialização	Pós Graduação em Gestão de Recursos Humanos Universidade Federal	2000
Mestrado	Desenvolvimento de Tecnologia – PRODETEC Mestrado Profissional	05/07/2010

### **7.1.3 Efetiva Dedicção à Administração e à Condução do Curso**

O coordenador do curso em questão tem um regime de trabalho em dedicação parcial com carga horária de 40 horas semanais, dos quais a maior parte é efetivamente dedicada à administração e condução do curso. Considera-se

importante também que ao menos uma parte da carga horária integral do coordenador seja dedicada à docência, para que mantenha um contato estreito com o cotidiano acadêmico do curso.

#### **7.1.4 Experiência Profissional no Magistério**

A professora Jane Vechi de Souza atua como professora do Ensino Superior há 20 anos.

O Coordenador atua na FaCiência como docente. Possui 20 anos de experiência profissional na área, tendo vivência nas empresas e contato com realidades mercadológicas que possibilitam um maior conhecimento das competências requeridas para o desempenho profissional.

<b>Instituição</b>	<b>Atividade Desenvolvida</b>	<b>Período</b>
UNIOPET	Docência Graduação e Pós Graduação	1994 a 2012
FIEP/FIESC	Docente Pós Graduação	2018/2021
FACET / INSTITUTO GUINDANI	Docente Pós Graduação	2018/2020
UNINTER	Docente Pós Graduação	2020/2021
UNICURITIBA	Docente Pós Graduação	2018
PUC/PR	Docente Pós Graduação	2017

#### **7.1.5 Experiência Profissional Fora do Magistério**

A professora Jane Vechi de Souza é Diretora Executiva da Support Consultoria de Psicologia Corporativa, Psicóloga e Pedagoga, Especialista em Gestão por Competências, Educadora na área de Gestão e Atração de Talentos, Avaliação de Performance, Clima organizacional, Dinâmicas de Grupo, Jogos empresariais e Psicodrama.

Tem formação Master em Coach, atua com o desenvolvimento de Executivos, criou o método MPCG – Mapeamento do Perfil Coach, para Líderes Estratégicos.

É Especialista em estudos de Personalidade, grafóloga atuante com titulação pela Sociedade Brasileira de Grafologia, desenvolve o mapeamento de perfil com foco em competências para níveis de Gestão.

Coordena o Centro Especializado em Gestão de RH Estratégico, da Support Consultoria de Psicologia Corporativa.

Coordena o Centro de Testagens Psicológicas do Paraná.

Coordena o Centro de Grafologia e de Peritos Grafotécnicos.

Ambos os centros da Empresa que dirige.

Atua como facilitadora do curso de formação em Gestão de Pessoas.

É Consultora em Desenvolvimento de carreira e organizacional, atua em Assessorias in company, com diversos projetos de RH e modelo de competências para a Gestão Corporativa.

<b>Empresa</b>	<b>Atividade Desenvolvida</b>	<b>Período</b>
Support Consultoria	Diretora Executiva	Desde 1997

## **8. CORPO DOCENTE E TUTORIAL**

### **8.1 Corpo Docente**

Quanto a titulação, a formação na graduação e/ou Pos-Graduação na área de atuação da disciplina/curso que o professor irá lecionar.

**Experiência Docente:** Quando um professor possui até dois anos de experiência docente, este assume a responsabilidade de participar de todos os encontros realizados na FaCiência.

**Experiência Profissional:** A FaCiência prioriza a contratação de professores que possui experiência profissional além da Acadêmica, em especial na Educação a Distância, pois temos como critério do nosso ensino a aprendizagem da teoria aliada à prática. Pensando assim, os professores que possuem essa experiência têm mais condições de fazer essa vinculação, especialmente no caso de cursos de licenciatura. Considerando o perfil do egresso e a importância dos temas relacionados a Educação, haja visto a dinâmica social, política e econômica do país, a FaCiência busca sempre escolher docentes com maior titulação, pois entende que tanto o desempenho em sala de aula, quanto a capacidade de análise dos conteúdos presentes nos componentes curriculares, é realizada com mais eficiência por docentes com esta qualificação.

A Coordenação do curso, pretende em suas capacitações com os docentes, mostrar a necessidade de abordar os temas correlacionando com a relevância atual da profissão com a realidade. Estas expertises são mais facilmente conseguidas quando abordadas por docentes com titulação adequada.

O docente com titulação de mestres e doutores, são instigados a propor novas fontes de referência para estudo, indicando a relação dos objetivos da disciplina com o perfil do egresso, além de incentivar os alunos a produzir conhecimento e soluções, por meio de grupos de estudo, de pesquisa, além de aumentar o interesse destes pela publicação científica. Os professores serão contratados segundo o regime das leis trabalhistas, observados os critérios e normas internas do Regimento. A admissão de um professor será feita mediante seleção e indicação da coordenação do curso, com a aprovação da Direção, observados os seguintes critérios: além da idoneidade moral do candidato serão considerados seus títulos acadêmicos, científicos, didáticos e profissionais, relacionados com a disciplina a ser por ele lecionada. Constitui requisito básico o

diploma de graduação e pós-graduação correspondente ao curso/disciplina a ser lecionada.

## **8.2 Experiência no Exercício da Docência Superior**

Da mesma forma que a FaCiência se preocupa com os conhecimentos profissionais, para que se possa contextualizar a teoria com a prática em sala de aula, também observa se o docente possui comprometimento com a educação, se este já teve experiências associadas às práticas pedagógicas e então, estabelece como prioridade, a experiências de magistério superior do seu docente.

Conforme disposto em documento a parte e também nos documentos de identificação do docente, em sua grande maioria, os docentes possuem experiência no ensino superior. Todos os docentes passarão por capacitações, organizadas pela nossa IES, todo o início de semestre, dentre os quais, melhores abordagens didáticas, capacitação de tutorias, dentre outras.

Não somente são desejados docentes com experiência na educação superior, mas também docentes com experiência no processo de ensino e aprendizagem, pois isto é fundamental para o desempenho na sala de aula, ou em atividades que possam promover o estímulo pelo aprendizado. Assim, este docente será capaz de identificar eventuais dificuldades dos alunos e propor formas alternativas de apresentar os conteúdos, seja elaborando atividades, trabalhos específicos ou identificando pontualmente, através de uma percepção diagnóstica, inclusive com o apoio do NQE, de alunos com dificuldades de aprendizagem. Docentes com tal experiência, são vistos pela FaCiência como docentes capazes de exercer liderança na redefinição de suas práticas de docência e, portanto, são reconhecidos pela FaCiência como profissionais importantes para a formação dos alunos do curso.

### **8.3 Experiência no Exercício da Docência na Educação a Distância**

A FaCiência entende que professores bem capacitados para esta função conseguem diminuir a distância com os alunos e assim efetivar o processo de ensino-aprendizagem.

A Coordenação do Curso oferece aos professores da FaCiência, periodicamente, cursos de extensão para capacitá-los no que tange a elaboração de material, tutoria, e docência no ensino a distância. Os professores também recebem instruções através de cursos oferecidos pela Coordenação do Curso, quanto a forma de preparação de material de apoio didático, construções de exercícios e dicas de como produzir mídias próprias para *upload* no AVA-FaCiência, fomentando assim o desenvolvimento de materiais didáticos, seja na organização, pesquisa ou complemento às tutorias.

Novamente, não somente docentes com formação profissional e experiência em ensino superior, mas também, a FaCiência busca selecionar docentes com experiência no ensino a distância, considerando que nesta modalidade de ensino o docentes deve ser capaz de identificar as dificuldades dos alunos e diante disto propor uma linguagem aderente às características daquela turma, seja propondo exemplos contextualizados, ou elaborando atividades específicas capaz de promover o aprendizado de eventuais alunos, que tenham dificuldades. Docentes com esta expertise, são profissionais que a FaCiência pretende ter como membro ativo do seu corpo docente, pois também são capazes de se destacarem, tornando-se assim, exemplos para outros docentes, com reconhecimento de sua produção e dedicação ao processo de ensinar e garantir o aprendizado.

### **8.4 Experiência no Exercício da Tutoria na Educação a Distância**

Como existe a preferência para que o professor da disciplina também seja tutor, todo o conteúdo disponibilizado no AVA-FaCiência é feito por este docente, que tem a missão de organizar o material de acordo com uma sequência de informações.

Isto significa que o professor/tutor após organizar o material numa estrutura didático-pedagógica adequada para o processo de ensino-aprendizagem na modalidade a distância, passa a atuar como um mediador neste processo, oferecendo suporte às atividades tanto dos discentes quanto na orientação aos demais docentes que eventualmente, não possuem grande experiência no uso da ferramenta, que neste caso, trata-se da plataforma Moodle.

Como o professor também atua na tutoria, este será capaz de transportar sua experiência, seja na docência seja profissionalmente, para os alunos, de modo a caracterizar uma maior capacidade de fornecer suporte às atividades de tutoria. Como docente da disciplina, este professor/tutor é capaz de estabelecer mediações pedagógicas junto aos discentes, orientar e demonstrar as qualidades necessárias para um bom relacionamento entre estudantes e o professor, ampliando e propondo alternativas de ensino, orientando os alunos nas atividades, debates e etc. Como profissional, este professor/tutor terá condições de exemplificar os temas, buscar por contextualizações, apresentar diferentes problemáticas e também, propor formas inteligentes de soluções.

É importante ressaltar que o corpo docente da FaCiência já possui experiências anteriores na tutoria e também capacitação para este tipo de atividade pedagógica.

O Curso Tecnólogo em Gestão de RH da FaCiência enaltece a expertise técnica e comportamental dos tutores, todos apresentam dedicação profissional junto aos discentes, realizam sua missão orientados por conhecimentos e habilidades que possuem.

A FaCiência realizará o Programa de formação permanente em "Tutorias" (ProTutores), para cursos na modalidade a distância, visando capacitar o profissional para o conhecimento e a reflexão sobre o importante papel do tutor nas instituições de ensino a distância, refletindo na melhoria da didática, do relacionamento com os alunos, da utilização de metodologias ativas e tecnologias educacionais, diversificação de instrumentos de avaliação, tutorias específicas, elaboração de material didático, mediação tecnológica com alunos, entre outros.

Este programa de formação permanente é organizado e ministrado pela Coordenação do Curso na Modalidade a Distância da FaCiência, e possui um cronograma de oferta semestral com certificação para todas as atividades.

Os surgimentos das novas tecnologias da informação e da comunicação deram um novo impulso à educação a distância, fazendo aparecer novas atividades educacionais, importantes no processo de ensino-aprendizagem, dentre elas o tutor. Neste novo cenário, surge uma nova pedagogia, com outros atores sociais no projeto pedagógico das instituições.

Entende-se que diferença entre o trabalho docente e o trabalho de tutoria é institucional, que leva a consequências pedagógicas importantes, já que para o tutor cumprir as suas funções, este necessita de formação especializada.

Neste contexto, as Coordenações de Curso na Modalidade a Distância, organiza, ministra e certifica atividades de formação permanente visando às tutorias. As atividades de formação continuada da FaCiência tutores possuem diferentes cargas horárias e diferentes conteúdos, por exemplo: uso correto do ambiente virtual de aprendizagem, comunicação e informação, didática, propostas de metodologias ativas, técnicas de atendimento, avaliação, projetos pedagógicos, atividades complementares, estudos individuais e em grupo, estúdios e internet.

Observa-se que é muito comum os docentes exercerem as atividades de tutorias e tutores possuírem currículos para serem docentes, sendo assim, os tutores podem participar da formação permanente dos docentes e os docentes podem participar da formação permanente dos tutores.

As cargas horárias das atividades de formação permanente de tutores são divididas nos seguintes níveis:

Atividades até 20 horas = Certificação de Alinhamento.

Atividades entre 20 e 40 horas = Certificação de Capacitação Profissional.

Atividades com mais de 40 horas = Certificação de Qualificação Profissional

## **8.5 Regime de Trabalho do Corpo Docente do Curso**

Os docentes do Curso de Gestão de Recursos Humanos possuem a proposta de regime de trabalho em tempo integral, parcial e horista, de acordo com as propostas pedagógicas da IES, devidamente apresentada no PPC, bem como de acordo com a relação dos docentes indicado em documento à parte.

Esta variação do regime de contratação, permite o atendimento rotativo dos alunos e garante uma maior dedicação à docência. Em havendo a necessidade de representação docente, estes professores podem representar ou participar de colegiados, planejamentos didáticos além de poder contribuir para correções das avaliações de aprendizagem, por meio de relatos e experiências que podem ser compartilhadas e registradas nas reuniões e colegiados que participam.

Esta dinâmica do regime de trabalho dos docentes é considerada na carga horária total das atividades dos professores e será utilizada no planejamento e na gestão acadêmica para melhorias no processo de ensino e aprendizado.

Para o primeiro ano do curso/2021, segue docentes e referências:

Docente	Formação	Período	Função
Humberto Stadler	Doutorado	Parcial	Docente/Tutor
Jane Vechi de Souza	Mestrado	Integral	Docente/Tutor
Luciano José Pires	Mestrado	Integral	Docente/Tutor
Lucymara Carpim	Doutorado	Integral	Docente/Tutor
Silvano Alves Alcantara	Doutorado	Parcial	Docente/Tutor
Edi Marise Barni	Mestrado	Parcial	Docente/Tutor

## **9. PRÁTICAS DE FUNCIONAMENTO DO CURSO**

### **9.1 Colegiado de Curso - Composição e Funcionamento**

O Colegiado de curso, representado por cinco professores, dos quais um é Coordenador do curso respectivo e que o preside, é órgão colegiado da administração básica, de natureza consultiva, normativa e deliberativa em matéria de ensino, pesquisa e extensão, no âmbito do curso.

### **9.2 Atuação do Colegiado de Curso ou Equivalente**

As coordenações de curso são responsáveis pelo direcionamento pedagógico do seu curso e são apoiadas pelo Colegiado de Curso, órgão consultivo e deliberativo, constituído pelo coordenador, pelos professores do curso e por um representante discente.

O foco principal da coordenação é primar pela excelência da efetivação do processo educacional, tendo como finalidade última a sua formação integral, encarregado da coordenação didática, da elaboração, execução e acompanhamento da política de ensino do respectivo curso.

A capacitação na modalidade a distância ou a experiência do docente na prática do EAD é muito bem aproveitada pela FaCiência, que identifica potencial tanto na composição do colegiado quanto na capacidade de trocar experiências com outros docentes.

O Colegiado de Curso é o órgão consultivo e deliberativo da administração básica, encarregado da coordenação didática, da elaboração, execução e acompanhamento da política de ensino do respectivo curso. Reúne-se ordinariamente a cada início e final de semestre letivo e extraordinariamente quando convocado pelo Coordenador, por iniciativa própria ou a requerimento de um terço dos membros que o constituem.

Este colegiado é institucionalizado pela FaCiência, incluindo a frequência de reuniões, registro de suas decisões, encaminhamentos de pautas, sistema de suporte ao registro, acompanhamento e execução de seus processos e decisões,

além de fazer uma auto avaliação do seu desempenho de forma à contribuir para o ajuste de práticas de gestão acadêmica.

O Colegiado de Curso é constituído:

- I. Pelo Coordenador de Curso, seu Presidente;
- II. Pelos professores do curso;
- III. Por um representante discente.

### **Compete ao Colegiado de Curso:**

- I. Acompanhar e avaliar os planos e atividades da Coordenação, garantindo a qualidade do curso;
- II. Aprovar o plano e o calendário anual de atividades do curso, propostos pelo Coordenador;
- III. Aprovar os planos de ensino das disciplinas do curso;
- IV. Aprovar normas complementares para a realização dos estágios curriculares, monitorias e estudos independentes;
- V. Sugerir medidas que visem ao desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades da Faculdade;
- VI. Manifestar-se sobre assuntos pertinentes que lhe sejam submetidos pelo Diretor;
- VII. Propor e aprovar alteração no projeto pedagógico do curso, e a reestruturação da grade curricular sempre que necessário, observadas as Diretrizes Curriculares e estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação e a legislação pertinente;
- VIII. Propor normas complementares a este Regimento;
- IX. Exercer outras atribuições previstas na legislação e neste Regimento.

## **9.3 Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso**

Entende-se que diferença entre o trabalho docente e o trabalho de tutoria é institucional, que leva a consequências pedagógicas importantes, já que para o tutor cumprir as suas funções, este necessita de formação especializada.

Neste contexto, a Coordenação de Curso na Modalidade a Distância, organiza, ministra e certifica atividades de formação permanente visando às

tutorias. As atividades de formação continuada da FaCiência para tutores possuem diferentes cargas horárias e diferentes conteúdos, por exemplo: uso correto do ambiente virtual de aprendizagem, comunicação e informação, didática, propostas de metodologias ativas, técnicas de atendimento, avaliação, projetos pedagógicos, atividades complementares, estudos individuais e em grupo, estúdios e internet.

Observa-se que é muito comum os docentes exercerem as atividades de tutorias e tutores possuírem currículos para serem docentes, sendo assim, os tutores podem participar da formação permanente dos docentes e os docentes podem participar da formação permanente dos tutores.

As cargas horárias das atividades de formação permanente de tutores são divididas nos seguintes níveis:

1. Atividades até 20 horas = Certificação de Alinhamento.
2. Atividades entre 20 e 40 horas = Certificação de Capacitação Profissional.
3. Atividades com mais de 40 horas = Certificação de Qualificação Profissional.

Conforme mencionado:

[...] A titulação, a formação na graduação e/ou pós-graduação na área de atuação da disciplina/curso que o professor/tutor irá lecionar, a maioria com titulação em pós-graduação *stricto sensu*.

[...] Experiência docente. Quando um professor/tutor possui até dois anos de experiência docente, este assume a responsabilidade de participar de todos os encontros realizados na FaCiência.

[...] Experiência profissional. A FaCiência prioriza a contratação de professores/tutores que possuem experiência profissional além da docência, em especial na educação a distância, pois temos como critério do nosso ensino a aprendizagem da teoria aliada à prática. Pensando assim, os professores/tutores que possuem essa experiência têm maiores condições de fazer essa vinculação.

## **9.4 Experiência do Corpo de Tutores em Educação a Distância**

Todos os professores/tutores recebem treinamento e capacitação quanto ao uso da plataforma Moodle, bem como são os protagonistas na elaboração de todo o material disponibilizado no AVA-FaCiência.

Este é uma experiência que os professores/tutores da FaCiência adquirem a partir do momento que assumem o compromisso pedagógico de “ensinar a aprender”, não somente neste momento, mas a cada início de semestre letivo, os professores/tutores são recebidos, na semana acadêmica que antecede o início das aulas, com palestras sobre os mais variados temas, mas que de forma geral estão sempre alinhados com os princípios didático-pedagógico da FaCiência.

As capacitações acontecem ao longo de todo o ano letivo, em havendo a necessidade de oferecer algum curso, palestra ou treinamento, seja quanto ao uso da plataforma, ou quanto as diferentes metodologias de ensino, ou quanto os requisitos para interdisciplinaridade, a Direção da FaCiência, juntamente com a Coordenação do Curso, estabelece uma agenda. Após, é aberto uma chamada para os professores/tutores interessados participarem gratuitamente das atividades.

No entanto, não somente a experiência na FaCiência, é que os professores/tutores recebem esta aptidão no ensino a distância. Em muitos casos, os professores/tutores contratados já possuem alguma experiência na modalidade EAD, e, portanto, são conhecimentos aproveitados e compartilhados entre os docentes. Nesta realidade os professores/tutores, conforme a proposta da FaCiência para este curso, possuem capacidade de identificar igualmente, as dificuldades dos alunos, são aptos a expor os conteúdos em linguagem adequada, são instigados a apresentar exemplos contextualizados com os conteúdos dos componentes curriculares, e adotar práticas e metodologias de ensino inovadoras no contexto da modalidade a distância, capaz de melhorar a qualidade do ensino e aprendizado.

A FaCiência prioriza a contratação de professores/tutores com experiência na modalidade de ensino a distância, mas não está presa a eventual deficiência ou ausência da expertise na modalidade a distância, e sim, busca aprimorar, orientar e capacitar seu corpo docente.

## **9.5 Interação entre Tutores (presenciais – quando for o caso – e a distância), Docentes e Coordenadores de Curso a Distância**

A Coordenação do curso de Gestão de Recursos Humanos, juntamente com a Direção, promove, duas vezes por semestre, reuniões com os professores, com o objetivo de possibilitar o compartilhamento de informações e experiências, entre tutores, professores e Coordenação.

Nestas reuniões são analisadas as dificuldades pertinentes no ponto de vista acadêmico, quanto a forma de interação dos alunos com o material no AVA-FaCiência, índices de aproveitamento nas disciplinas e a interdisciplinaridade, quando os professores e tutores prospectam a correlação entre seus tópicos de ementa.

Nestas reuniões, como muitos professores também fazem parte do NDE do curso, estes acabam interagindo e capturando as problemáticas no que concerne o aspecto didático do curso, para na sequência, em reunião própria do NDE, estabelecer as diretrizes de solução deste ou daquela problemática.

A ouvidoria da FaCiência também participa destes encontros muitas vezes para oferecer feedback dos encaminhamentos propostos pelos alunos e professores, seja no âmbito institucional ou no espaço acadêmico da Faculdade. A ouvidoria, por sua vez, também abre durante estas reuniões, o canal de comunicação direta para que algum professor/tutor possa relatar alguma dificuldade, que seja então prerrogativa de solução por parte desta unidade.

## **9.6 Produção Científica, Cultural, Artística ou Tecnológica**

A criação de um programa de pesquisa transcende os interesses educacionais e passa a ser observado pela sociedade, empresas, escolas e outras instituições como um elemento complementar ao estruturado sistema acadêmico.

O objetivo da FaCiência é a incorporação do conhecimento científico à capacidade de argumentação, pois os futuros profissionais se deparam com questões cujo entendimento, debate e encaminhamento de possíveis soluções para um problema exigem cada vez mais uma base mínima de conhecimento

científico que levam a decisões éticas e políticas, que por sua vez transcendem as opiniões puramente técnicas.

Para tanto, a FaCiência pretende fomentar a organização e criação de grupos de pesquisa, que poderão ser formados por docentes, técnicos administrativos, discentes e por pesquisadores externos a FaCiência, segundo critérios de liderança, determinado em instrução normativa interna.

## **9.7 Espaço de Trabalho para Docentes em Tempo Integral**

Dentre os professores em tempo integral, um deles será a própria coordenadora do curso que exerce também a função de professora e tutora, pois acreditamos ser importante que ela esteja junto no processo do magistério e da tutoria junto com a coordenação, até mesmo porque no começo o número de alunos ainda é relativamente pequeno.

Tendo em vista que a coordenadora do curso possui uma sala própria e exclusiva na instituição é importante destacar que foi destinado uma outra sala para os outros dois professores em tempo integral com todo mobiliário e equipamentos necessários para o exercício da função deles enquanto eles se encontram na faculdade.

Com o aumento do número de alunos e professores em tempo integral, também haverá um aumento das salas exclusivas para professores em tempo integral.

Os professores contratados em regime de tempo integral também podem usar as salas para atendimento, laboratórios, biblioteca, equipadas com mesas, cadeiras e pontos de acesso para computadores pessoais e rede de internet sem fio, caso queiram.

O espaço para professores em tempo integral está adequado com suporte para guarda de material e equipamento de uso pessoal; também está adequado para compartilhar com ações acadêmicas, como planejamento didático-pedagógico, reuniões entre os professores com uso de tecnologias da informação, além de garantir privacidade para estudo, organização de trabalhos, correções de provas, atendimento a discentes e orientandos.



## **10. INFRAESTRUTURA**

### **10.1 Espaço de Trabalho para o Coordenador do Curso**

A sala da coordenação está estrategicamente localizada próximo a sala dos Professores coletiva e também da sala dos professores em tempo integral. A sala é exclusiva para a coordenadora e possui móveis adequados, boa iluminação e ventilação, além de estar disponível toda a estrutura de computadores, impressora e acesso à internet, o que possibilita formas distintas de trabalho. Permite o atendimento individual ou de mais de uma pessoa, garantindo privacidade ao processo.

### **10.2 Sala Coletiva de Professores**

Na sala dos professores com estão à disposição computadores conectados à internet, disponíveis para os professores elaborarem suas atividades acadêmicas, lançamento de notas e faltas. Permite um espaço para descanso e de integração com os demais professores.

A secretária possui computadores para ajudar os docentes na impressão de provas, agendamento de equipamentos multimídia, retirada de diários de classe e demais funções.

Com amplas mesas para reuniões e escaninhos, disponibilizados para os professores guardarem seus materiais e objetos pessoais, a sala dos professores comporta ainda sofás para o descanso entre intervalos de aula, e apoio técnico-administrativo próprio.

### **10.3 Organização do Controle Acadêmico**

A Secretaria Acadêmica é o departamento responsável pelo controle, registro, verificação e guarda das atividades acadêmicas realizadas pelos alunos, atendendo-os nas questões acadêmicas, expedição de atestados, históricos escolares, matrículas, rematrículas, trancamentos, transferências, aproveitamento

de estudos, trancamentos de matrículas, dentre outras atividades. Os requerimentos para a expedição de documentos são feitos via protocolo eletrônico ou pela Central de Atendimento do Aluno.

O registro acadêmico das FaCiência se dá por meio do preenchimento dos diários de classe pelos professores, nos quais constam as notas e faltas do período letivo e a descrição dos conteúdos programáticos abordados.

O sistema de controle do registro acadêmico é totalmente informatizado e permite que docentes insiram notas e faltas on-line, via internet. Os alunos podem também consultar notas e faltas on-line, via internet. A interação entre aluno-docente-tutor ocorre em ambiente virtual AVA-FaCiência desenvolvido em plataforma Moodle.

