

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

MARINGÁ/PR

2023



(44) 3123-6999



www.fainsep.edu.br / fainsep@fainsep.edu.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
IDENTIFICAÇÃO DA IES	4
1 INTRODUÇÃO	5
2 PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO	7
2.1 JUSTIFICATIVAS DA OFERTA DO CURSO.....	7
2.2 CONCEPÇÕES DO CURSO	10
2.2.1 FINALIDADE DO CURSO	10
2.2.2 VISÃO DE EDUCAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	11
2.3 A FORMAÇÃO DO TECNÓLOGO	13
2.3.1 HABILIDADE TÉCNICA	14
2.3.2 HABILIDADE HUMANA.....	15
2.3.3 HABILIDADE CONCEITUAL.....	15
2.3.4 VISÃO DA HABILIDADE.....	16
2.4 CARACTERIZAÇÃO GERAL DO CURSO	17
2.5 OBJETIVOS E PERFIL DO EGRESSO.....	19
2.5.1 CONTEXTO EDUCACIONAL.....	19
2.6 OBJETIVOS DO CURSO	28
2.6.1 OBJETIVO GERAL.....	28
2.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
2.6.3 PERFIL DO EGRESSO.....	30
2.6.4 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS.....	31
2.7 CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL.....	32
2.7.1 MERCADO DE TRABALHO	33
2.8 FORMA DE ACESSO AO CURSO	34
2.9 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	35
2.9.1 ESTRUTURA DA GRADE CURRICULAR	36
2.9.2 MÓDULO OPTATIVO	44
2.9.3 A TEMÁTICA DA HISTÓRIA E CULTURA AFROBRASILEIRA E INDÍGENA.....	44
2.10 METODOLOGIA DE ENSINO	45
2.10.1 ATIVIDADES COMPLEMENTARES	48
2.10.2 ATIVIDADES DE EXTENSÃO.....	50
2.11 APOIO AO DISCENTE	55
2.11.1 POLÍTICA DE ATENDIMENTO A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....	56
2.11.2 AÇÕES DECORRENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CURSO	57
2.11.3 ATIVIDADE DE TUTORIA	58
2.11.4 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	60
2.11.5 MATERIAL DIDÁTICO.....	60
2.11.6 MECANISMOS DE INTERAÇÃO ENTRE DOCENTES, TUTORES E ESTUDANTES	62
2.11.7 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO APRENDIZAGEM	63
2.12 ATUAÇÃO DO CORPO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE	64
2.13 COLEGIADO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	65
2.14 EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS	66
1º SEMESTRE.....	66
2º SEMESTRE.....	70
3º SEMESTRE.....	74
4º SEMESTRE.....	81
ELETIVAS	84
2.15 CORPO DOCENTE	89



APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta o Projeto Pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, oferecido pela Faculdade Instituto Superior de Educação do Paraná – FAINSEP, seguindo Parecer CES/CNE nº 776/97, de 3/12/1997, que estabelece as Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação; a Resolução CP/CNE nº. 3 /2002, que institui as Diretrizes Curriculares para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos; a Portaria Normativa MEC nº10, de 28/7/2006, que dispõe sobre a carga horária mínima de 1.600 horas e duração do curso para cursos superiores de tecnologia; o Decreto nº. 9.057, de 25/05/2017, que regulamenta o Art. 80 da Lei nº 9.394, de 20/12/1996 (LDB); o Decreto nº. 9.235, de 15/12/2017, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino; a Portaria Normativa nº 23, de 23/12/2017 e a Portaria nº 742, de 02/08/2018. A Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

Neste documento, estão definidos as bases e os critérios de condução da estrutura curricular do referido curso, sendo, para tanto, constituído dos princípios, objetivos e justificativas que orientam a sua implementação, e também relacionado e acompanhado pelas legislações e normas pertinentes, além de apresentar concepções institucionais, sistematizando as políticas e diretrizes que nortearão a conduta do curso.

O mesmo constitui-se de aspectos introdutórios e é detalhado em objetivos; perfil profissional; áreas de atuação; caracterização do corpo docente, discente e de funcionários; metodologia e estratégias utilizadas no processo de ensino e aprendizagem, com vistas à significativa elaboração do conhecimento, estrutura curricular (disciplinas, ementas, bibliografias básicas e complementares, estágio supervisionado e atividades integradoras); infraestrutura, materiais e avaliações em geral, entre outros elementos.



IDENTIFICAÇÃO DA IES

Instituição: Faculdade Instituto Superior de Educação do Paraná - FAINSEP	
Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos	
Mantenedora	
Nome: Instituto para o Desenvolvimento da Educação e da Cidadania - IEC	
Endereço: Avenida Brasil, 4835/4841 – Sl. 3 - Zona 4	
Cidade: Maringá	
Estado: Paraná	CEP: 87010-055
Fone: 044 3123-6999	
E-mail: fainsep@fainsep.edu.br	
Mantida	
Nome: Faculdade Instituto Superior de Educação do Paraná - FAINSEP	
Dirigente Principal da Instituição	
Nome: Nicolau Abrão Filho	
Endereço Residencial: Rua Sanito Rocha, 79, Ap. 406 – Cristo Rei – CEP. 80.050.380 - Curitiba-PR.	
Fone/celular: (44) 3123-6999 / 041 99237-8012	
E-mail: nicolau.abrao@fainsep.edu.br	
Dados do Coordenador do Curso	
Nome: Daniela Caldas Acosta	
Endereço Residencial: Travessa Marfim, 50, Jardim Vitória, Maringá - PR	
Fone: (44) 997157347 e (44) 3123-6999	
E-mail: daniela.acosta@fainsep.edu.br	
Coordenador do Curso	Titulação: Graduação, Mestrado e Doutorado em Administração
	Regime de Trabalho: parcial



1 INTRODUÇÃO

Na concepção do presente instrumento diretivo, entende-se que o Projeto Pedagógico de Curso é um documento norteador para a viabilização da execução da prática pedagógica do curso e direção à gestão e às atividades educacionais do mesmo. Assim, conclui-se que este documento assume o papel tanto de orientador como de condutor de ações em curto e longo prazo.

A contribuição pretendida na elaboração deste documento inclui a busca de respostas a questões diversas relacionadas às transformações ocorridas na sociedade, que influenciam diretamente na formação do egresso, no âmbito da cidadania e no profissional. Por fim, contribuir ainda para que o aluno relacione os conceitos teóricos adquiridos ao longo do curso à prática e vivência profissional, utilizando destes conhecimentos para contribuir na melhoria de sua realidade social.

O Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAINSEP foi idealizado, em seu projeto inicial, no ano de 2013 e tem como finalidade principal a formação de profissionais gestores qualificados, e contribuir para suprir assim a carência desses profissionais no Paraná, no suporte técnico-administrativo ao desenvolvimento socioeconômico em âmbito estadual.

Respeitando as Diretrizes, o curso em pauta pretende conciliar as demandas do mercado de trabalho, com aquelas identificadas às condições reais da Instituição, principalmente no que se concernem à estrutura curricular e demais concepções que se referem a questões de interdisciplinaridade, relacionadas à articulação das atividades de ensino, pesquisa e extensão e relacionadas a diferentes temas que representam foco nas atenções dos profissionais da geração atual como o ambiente e a sustentabilidade do planeta, a inclusão social e profissional, o cooperativismo, entre outras, que contribuem para que o indivíduo desenvolva o processo de ensino-aprendizagem, relacionando a teoria à prática, na formação pessoal e profissional destes acadêmicos.



Dessa forma, na Figura 1, foram estabelecidos os seguintes pressupostos básicos para a construção deste Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade a distância da FAINSEP:

Figura 1 – Pressupostos para a construção do projeto



Por fim, a modalidade de Ensino a Distância contempla os pressupostos básicos descritos no organograma acima, em função das características apresentadas por esta modalidade onde o aluno organiza seu tempo de estudo, de acordo com sua criatividade e necessidade de busca de conhecimentos. Assim, constrói o processo de ensino-aprendizagem, associando os conceitos desenvolvidos na sua prática profissional, utilizando, dessa maneira, este conhecimento com autonomia e criatividade em busca de soluções para os problemas enfrentados em sua realidade, no que se refere aos processos de desenvolvimentos socioeconômicos do país.

2 PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO

2.1 JUSTIFICATIVAS DA OFERTA DO CURSO

O Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade a distância, é o documento que imprime direção com especificidades e singularidades, apresentando, de forma clara, o funcionamento do curso, determinando suas prioridades e estabelecendo estratégias de trabalho.

Os cursos de gestão, especificamente no que se refere ao eixo de conhecimentos necessários, caracterizam-se pelas tecnologias organizacionais, viabilidade econômica, estratégias de mercado, relações interpessoais e a legislação vigente, mas também é voltado para a construção do conhecimento e a formação do cidadão ético e justo. Essa flexibilidade representa, então, elemento indispensável à estruturação curricular, de modo a atender tanto às demandas da sociedade econômico-tecnológica moderna quanto àquelas que se direcionam a uma dimensão criativa e libertária para existência humana.

Por isso, tornou-se indispensável para a FAINSEP um estudo visando criar um currículo moderno que possibilita atingir seus objetivos. Neste contexto, a FAINSEP entende que a flexibilização curricular é condição necessária à efetivação de um projeto de ensino de qualidade.

A elaboração participativa do Projeto Pedagógico pretende fazer com que cada um dos envolvidos no referido Curso se torne intrinsecamente comprometido com o desafio que representa a construção e a ação acadêmica. Também, preocupa-se em promover, de forma integrada, o ensino superior para a capacitação profissional dos seus alunos, a iniciação científica e intelectual destes, assim como a educação geral da sociedade, numa tentativa de alcançar o desenvolvimento pessoal e da comunidade em que o curso será proposto.



Sua caracterização, vitalidade, avaliação e atualização, por certo, dependerão do compromisso coletivo com o que nele está proposto e com as transformações da instituição e da sociedade.

A comunidade acadêmica do Curso aqui proposto, desejando contribuir para a sustentação de prioridades e para o enfrentamento de desafios, com senso de empreendimento e determinação em pensar constantemente sobre suas próprias ações avaliando resultados e perspectivas, apresenta este Projeto Pedagógico, que norteará as ações do curso com base em aspirações coletivas.

Seguindo esses objetivos o FAINSEP, desenvolveu-se um projeto acadêmico para o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, buscando atender às necessidades atuais de formação de profissionais da área, antecipando problemas que, em curto, médio e longo prazo, exigirão solução acadêmica, considerando que o mundo contemporâneo passa por constantes mudanças, especialmente no que se refere à tecnologia que impulsiona o fenômeno da globalização, eliminando fronteiras tradicionais e formando uma grande e poderosa rede de relacionamentos, que imprime mudanças profundas no comportamento humano.

Inúmeras são as opções oferecidas pelo mercado de trabalho aos gestores de recursos humanos, não havendo dúvida, entretanto, de que, para atuar em qualquer organização, há que se apreender e aprofundar a consciência da função social que se desempenha como elemento transformador de pessoas e resultados, os quais afetarão em igual proporção estas mesmas pessoas, pois da mesma forma que elas propõem mudanças e adaptações, também se transformam a si próprias.

O profissional de recursos humanos deve estar adequadamente preparado para o trabalhar com o ser humano e suas particularidades, com uma formação que compreenda a síntese do humanístico, teórico e do prático no que diz respeito aos conhecimentos básicos, mas sem esquecer a sua qualidade de cidadão ou se afastar



da realidade social que acolhe. Este não precisa se dedicar à erudição excessiva, mas não pode ignorar os ideais humanitários e éticos, imprescindíveis a sua plena formação.

É imprescindível que o profissional de recursos humanos seja capaz de refletir sobre a necessidade de aliar conhecimentos operacionais - não raras vezes distanciado dos fatos da vida - a uma orientação capaz de assegurar o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas, emocionais e sentimentais, garantindo-lhe um leque de opções na vida profissional.

Desse modo, a FAINSEP apropria-se de um modo diferenciado de formação acadêmica para que o gestor possa conciliar informações técnicas, com uma orientação pragmática, humanística e profissional capaz de provocar o surgimento de um novo profissional. Uma pessoa ciente de que os fatos são dinâmicos e, por isso mesmo, em transformação, exigindo dela o permanente exercício de tarefa reflexiva que a capacite à síntese dos instrumentos conceituais, técnicos, metodológicos e práticos, compatíveis à função pública e social que o gestor desempenha diante de distintas pessoas num mesmo ambiente.

Atenta às normas fixadas nos competentes diplomas legais, a FAINSEP preocupou-se em criar um Projeto Pedagógico atual e ajustado às exigências legais, fixando variados itens e subprojetos, objetivando a integral formação do acadêmico, de modo a ajustá-lo ao mercado de trabalho não só como um gestor, mas também como um verdadeiro empreendedor da própria carreira.

Esse Projeto tem também como foco o corpo docente, cuja qualificação deve ser sempre desenvolvida e aprimorada, ressaltando-se a participação democrática dos acadêmicos, programada para o processo de avaliação periódica dos seus membros.



Por fim, foi estabelecido um plano periódico e permanente de avaliação para todos os aspectos relacionados à vida acadêmica da instituição e do referido Curso, tanto nos aspectos curriculares quanto institucionais.

2.2 CONCEPÇÕES DO CURSO

Ao conceber o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade em EAD, almeja-se atender aos mais elevados padrões de ensino, capazes de garantir o sucesso de seus egressos, tanto no campo pessoal quanto no profissional.

Conceitos como autonomia, liderança, capacidade de análise, pró-atividade, motivação e tantos outros que fazem parte dos discursos acadêmicos passam a ser farol que orienta a prática docente e a qualificação discente, ultrapassando os limites da retórica escolar para construir conhecimento útil ao tecnólogo.

Para tanto, o Curso foi criado, respeitando-se os valores de mercado, humanísticos e éticos, envolvidos no ensino e no aprendizado crítico, participativo e criativo, tendo em foco a efetiva valorização do profissional em seu meio de atuação.

2.2.1 FINALIDADE DO CURSO

O Curso visa formar profissionais (título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos), com capacidade de atuar em atividades próprias ao campo profissional da área como profissão liberal ou não, promovendo o desenvolvimento humano das organizações e, indiretamente, da própria sociedade, compreendendo também o macroambiente e as relações nele existentes.

Para tanto, é necessário proporcionar oportunidade aos discentes para desenvolver a capacidade de raciocínio abstrato que reflita a heterogeneidade das demandas sociais, a fim de que pensem e repensem o contexto geral dos



negócios, renovem continuamente suas competências em um processo de aprendizado contínuo e que sejam comprometidos com a sociedade e com o ambiente das futuras gerações, valorizando princípios éticos, de cidadania e inclusão.

Dessa forma, para a consolidação desse perfil generalista, o Curso pretende capacitar profissionais qualificados para criar, manter e melhorar os processos de gestão, em organizações públicas e privadas (com ou sem fins lucrativos), na área de recursos humanos e na gestão de seus talentos.

2.2.2 VISÃO DE EDUCAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Assim como a própria área de atuação, a visão de Educação do curso assume postura de formação integral, que ultrapassa o mero ensino e busca promover a qualidade compatível às necessidades da ciência da administração, considerando sentimentos, pensamentos, informações e interpretações do acadêmico, relacionando-os aos conhecimentos adquiridos por eles.

Esse aprendizado, que começa com a prática, é adquirido por meio desta e, de uma maneira ou de outra, a ela reverte. O conhecimento ocorre a partir da evolução conjunta da teoria e da prática, necessariamente as interligando e entrelaçando-as, em uma simbiose sempre presente, onde quer que ocorra o conhecimento.

A aprendizagem é uma aquisição, que adquirida, tende a se perpetuar. Quanto mais se trabalha o conteúdo da aprendizagem ou a habilidade adquirida, mais ela se amplia. Quanto mais se repete, mais se institucionaliza. Quanto mais se institucionaliza, mais se tende para a permanência.

Por outro lado, essa afirmação também compreende uma ambiguidade, tendo em vista que desaprender significa abandonar a rotina e modificar hábitos, os



maiores geradores de apego ao *status quo*. Paradoxalmente, a sociedade atual está em constante desaprendizagem, porque, para receber o novo e se manter atualizada, é preciso romper os laços com o velho e seguir livre de paradigmas.

Desaprender é ser capaz de despojar-se do velho, de não se sentir ameaçado com o novo, de ter esperança na capacidade humana de construir algo melhor. Neste sentido, desaprender é condição para reaprender, mudar e transformar. Reaprender é a única forma de compensar a dor da mudança, é reiniciar um processo de aprendizagem.

O processo de formação deve estar fundamentado em princípios educativos que apontem para um sentido de participação, no qual o educando é visto como ser ativo, sujeito responsável e solidário que busca a conscientização por meio da compreensão dos fenômenos na sua totalidade.

Apoiamo-nos na compreensão de que aprender é um ato de construção do conhecimento sobre a realidade concreta, por meio de aproximações sucessivas, ou seja, é passar de uma visão sincrética e ingênua da realidade (senso comum) a uma visão sintética, clara e unificada, dessa mesma realidade (senso crítico), mediada pela análise que se faz pelo conhecimento trabalhado. Ao final desse processo de ensino, o aluno terá clareza da sua posição como integrante da sociedade.

Atentos à formação do profissional, vemos nesse mesmo cidadão o indivíduo que irá enfrentar o mercado de trabalho e a própria vida, o que requer uma dinamicidade cada vez mais atuante, pretendemos formá-lo inspirados nos preceitos da educação permanente; considerando que a educação é um processo ininterrupto de aprofundamento, tanto da experiência pessoal como da vida coletiva, que se traduz pela dimensão educativa que cada ato, cada gesto abrange.



Acreditamos que, pela preparação para uma educação permanente, estamos ofertando ao educando a possibilidade de uma reorientação e formação de novos conhecimentos e atividades em qualquer momento da vida, seja pelos conhecimentos trabalhos em instituições formais de ensino ou mesmo na comunidade.

2.3 A FORMAÇÃO DO TECNÓLOGO

A formação do tecnólogo tem provado que a aquisição das habilidades básicas, em especial a habilidade conceitual, cria alternativas para o indivíduo, em termos de carreira e de vida. Estas, adquiridas pelo profissional, facilitam a execução de tarefas, enriquecendo a sua compreensão diante da vida: pessoas com mais e melhores conhecimentos e com habilidades desenvolvidas se tornam autoconfiantes e contribuem para a criação de um clima organizacional seguro.

Gerenciar é pensar, decidir, agir; é obter resultados e alcançar objetivos, que, além de serem definidos, previstos, analisados e avaliados, têm a característica especial de serem alcançados pelas pessoas envolvidas, em constante interação num contexto sistêmico.

O gestor, quer pertença a uma empresa pequena, média ou grande, quer atue na área industrial, de serviços, ou comercial, deve orientar-se para a efetividade de suas ações e para a proatividade de sua equipe.

Ele deve estar preocupado em aumentar continuamente a sua competência técnica, humana e conceitual. Deve ter consciência de que as situações não são mais ordenadas e estruturadas como antigamente. Deve, ainda, conscientizar-se de que o sucesso não é mais apenas fruto de sua competência, mas da interação com o grupo, integrando informações e compartilhando responsabilidades.



Estabelecido como ponto de partida o quadro da realidade brasileira, bem como as realidades regionais e a necessidade de produzir respostas adequadas às necessidades verificadas no mercado no que se refere à formação de profissionais altamente qualificados, foi identificado como fator relevante, nesse processo, a necessidade de uma formação ampla e flexível, que contribua para a postura dinâmica e ética do gestor de recursos humanos.

Além disso, a FAINSEP definiu como conduta institucional e acadêmica uma linha de pensamento democrática, em respeito à individualidade e às minorias, voltada para aos princípios éticos e comunitários, com vistas à produção de conhecimentos sólidos e de elevado nível técnico e social.

Dessa forma, o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FAINSEP tem como orientação os seguintes fundamentos na formação dos seus acadêmicos:

2.3.1 HABILIDADE TÉCNICA

Os cursos tecnológicos na área de gestão têm, como objetivo principal, a preparação de profissionais habilitados a exercer as diversas funções gerenciais das organizações, atendendo à demanda por esse tipo de profissional, resultante do processo de expansão das organizações.

Pode-se entender, assim, que essa habilidade se direciona à compreensão e ao domínio de um determinado tipo de atividade, tendo em vista que envolve conhecimento especializado, habilidade analítica dentro da especialidade e facilidade no uso das técnicas e do instrumental da disciplina específica.



Tal habilidade é típica de um profissional que executa seu trabalho com aptidão como o engenheiro, o professor ou o mecânico. Quando os gestores iniciam suas atividades nas organizações, normalmente utilizam, em maior proporção, a habilidade técnica, a qual é adquirida por meio de experiência, educação e treinamento profissional.

2.3.2 HABILIDADE HUMANA

Trata-se da habilidade que demonstra a capacidade de as pessoas trabalhar com sinergia, como membros de um grupo, no sentido de alcançar os objetivos definidos, acarretando crescimento a toda a organização. Refere-se a sensíveis aptidões para trabalhar com pessoas e para obter resultados por meio destas. Requer capacidade para criar uma atmosfera de segurança, comunicar e encorajar a comunicação entre os colaboradores, compreender as necessidades e motivações dos membros do grupo, enfim para exercer uma liderança plena.

2.3.3 HABILIDADE CONCEITUAL

A habilidade conceitual, também entendida como visão sistêmica, envolve a habilidade de visualizar a organização como um conjunto integrado; implica na capacidade de se posicionar no ponto de vista da organização; e em perceber como as várias funções são interdependentes e como uma alteração em uma delas afeta as demais.

Implica, ainda, na capacidade de visualizar a organização dentro do seu ambiente externo e compreender as forças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais que atuam sobre a mesma. Envolve, não apenas reconhecer essas relações com as pessoas, mas também em saber destacar os elementos significativos em cada situação os quais podem alterar comportamentos significativamente.

Como parte das habilidades conceituais, o gestor de recursos humanos tem que saber conviver, compreender e lidar com situações complexas e ambíguas, o que



requer dele maturidade, experiência e capacidade para analisar pessoas e situações.

2.3.4 VISÃO DA HABILIDADE

O Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos foi desenvolvido com a visão de formar um gestor completo, cuja formação faça parte não somente das habilidades técnicas do seu trabalho, mas também das habilidades humanas e conceituais; da compreensão da importância e do impacto de seu trabalho na sociedade; do domínio da lógica e da linguagem; e da habilidade de gestão para dirigir equipes de trabalho, em organizações ou em negócio próprio.

Dessa forma, o conjunto de habilidades definidas no capítulo anterior é norteador das práticas pedagógicas e estratégicas do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e se consolida na modelagem do curso, que tem por princípio, na perspectiva acadêmica, o seguinte enunciado de suas habilidades: ser reconhecida pela mais alta qualidade na formação de gestores de recursos humanos, conquistada pela busca contínua da excelência no ensino.



2.4 CARACTERIZAÇÃO GERAL DO CURSO

Denominação	Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Total de vagas anuais	500
Número de alunos por turma	EAD
Turnos de funcionamento	Diurno e noturno
Regime de matrícula	Seriado semestral modular
Carga horária total do curso	1.840 horas
Integralização da carga horária	Tempo Mínimo: 2 anos Tempo Máximo: 5 anos
Bases legais do curso	
<p>Lei nº 9394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB.</p> <p>Resolução CP/CNE nº. 3 /2002 - que institui as Diretrizes Curriculares para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.</p> <p>Parecer CNE/CES nº 239/2008, aprovado em 6 de novembro de 2008 - Carga horária das atividades complementares nos cursos superiores de tecnologia.</p> <p>Portaria Normativa MEC nº10, de 28/7/2006 - que dispõe sobre a carga horária mínima 1.600 e duração do curso para cursos superiores de tecnologia.</p> <p>Portaria MEC nº 413, de 1 de maio de 2016 - aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.</p> <p>Decreto nº. 9.057, de 25/05/2017, que regulamenta o Art. 80 da Lei nº 9.394, de 20/12/1996 (LDB), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>Portaria Normativa MEC nº 23, de 23/12/2017 – dispõe sobre o fluxo dos processos de credenciamento e reconhecimento de instituições de educação superior e de autorização, reconhecimento e renovação e reconhecimento de cursos superiores, bem como seus aditamentos.</p>	



Portaria Normativa MEC nº 742, de 02/08/2018 – que altera a Portaria Normativa nº 23/2017.

Resolução CNE/CES nº 7/2018, ficam instituídas as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira.

Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021 que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica.

Endereço	Rua Maringá - PR. CEP 87060-010. - Fone (44) 32 E-mail fainsep@fainsep.edu.br
-----------------	---



2.5 OBJETIVOS E PERFIL DO EGRESSO

2.5.1 CONTEXTO EDUCACIONAL

A Faculdade Instituto Superior de Educação do Paraná –FAINSEP é uma Instituição de Ensino Superior, mantida pelo IEC Instituto para o desenvolvimento da educação e cidadania LTDA, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ: 02.684.150/0001-97 e situada em Maringá, no Estado do Paraná, à Avenida Brasil, 4835/4841 – Sl. 3 - Zona 4, CEP 87010-055.

Iniciou com o nome de INSEP – Instituto Superior de Educação do Paraná foi credenciado para oferecer educação a distância, em todo o Estado do Paraná. As atividades no INSEP tiveram início com sua primeira turma do curso Normal Superior, em 22/10/04. O curso inicialmente autorizado pelo MEC foi Normal Superior, Licenciatura para os Anos Iniciais do Ensino Fundamental. Por intermédio da Portaria nº 590, de 6 de setembro de 2006, o curso Normal Superior foi transformado em Pedagogia.

Mais tarde, já como FAINSEP, na elaboração do Projeto Pedagógico do Curso-PPC, para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, ofertado na modalidade a distância, a IES considera, em seu PPC, a análise do acesso do jovem à educação superior, a alta competitividade e as novas exigências, indicando a necessidade de se criar não apenas oportunidades de emprego, mas também desenvolver modalidades educacionais que promovam maior acessibilidade à formação profissional.

A IES está devidamente estruturada para oferecer educação a distância, pois conta com infraestrutura favorável aos futuros alunos dos cursos em EAD, além de estar preparados para o adequado atendimento das demandas por apoio administrativo, didático e tecnológico.



A demanda por educação está crescendo nas últimas décadas, podemos constatar tal fato a partir da análise do elevado índice de 93,81% alfabetização na região Sul do Brasil. Quando vislumbramos somente o Estado do Paraná, este índice fica em 93%, acima da média nacional de 90,17%. Tendo em vista esta importante e positiva informação, a área de educação precisa se focar na continuidade do desenvolvimento cognitivo da população, oferecendo a esta, novas oportunidades e possibilidades de instrução.

Outro dado completa esta análise, no Estado do Paraná, área de atuação do FAINSEP, 5,1% da população está matriculada no Ensino Médio e, destes, cerca de 54% concluirão esta etapa. Porém, ao mesmo tempo, ingressam no mercado de trabalho, numa tentativa de aumentar a renda familiar e satisfazer a outras necessidades, além das básicas.

Neste contexto, a evasão do ensino superior é uma dura realidade, pois entre a continuidade da formação e o trabalho remunerado, o jovem adulto opta pelo trabalho, deixando a faculdade em segundo plano. Assim somente 3,8% da população do Paraná está matriculada no Ensino Superior.

A Tabela 1 apresenta os dados obtidos do INEP/MEC (2017) quanto aos números de alunos matriculados no Ensino Médio, no estado do Paraná, em idade apropriada:

Tabela 1 – Matrículas no Ensino Regular
Segundo a Dependência Administrativa – 2016

	Particular	Municipal	Estadual	Federal	Total
Infantil	103.506	336.613	850	140	441.109
Fundamental	199.698	678.522	551.863	456	1.430.589
Ensino Médio	62.083	0	389.049	6.422	457.554
Profissionalizante	40.890	0	25.628	15.929	82.447
Total	406.177	1.015.185	967.390	22.947	2.411.699

Fonte: Microdados do Censo Escolar, INEP/MEC, ou SIMEC.



Disponível em: http://sinepepr.org.br/estatisticas/Matriculas_Educacao_Basica_2016.pdf.

A tabela 2 apresenta, de acordo com o SINEP/PR (2017) a quantidade de matrículas na educação superior:

Tabela 1 – Matrículas e Concluintes na Educação Superior

	Dependência Administrativa	2011	2012	2013	2014	2015
Presencial	Rede Federal	45.096	48.310	51.997	54.996	60.802
	Rede Estadual	71.861	69.576	67.078	66.056	65.778
	Rede Municipal	3.390	3.129	2.753	2.520	2.130
	Rede Privada	227.730	233.955	238.596	252.991	261.256
Ead	Rede Federal	13.674	7.449	1.845	910	507
	Rede Estadual	9.911	8.724	5.688	5.897	6.384
	Rede Municipal	0	703	712	0	0
	Rede Privada	65.397	67.446	68.228	84.074	94.672
Total Geral (Presencial + EaD)	Total	437.059	439.292	436.897	467.444	491.529

Fonte: SINEP.

Disponível em: <

http://www.sinepepr.org.br/estatisticas/Matriculas_Educacao_Superior_Parana.pdf>.

A expansão do ensino, conforme políticas do MEC, precisam de coerência em dois aspectos: ter um projeto de crescimento ligado ao desenvolvimento humano e às necessidades da região; e primar pela qualidade na manutenção do nível de ensino.



A FAINSEP, com a modalidade em EAD, quer resgatar esse trabalhador para completar sua formação superior, de forma que este possa conciliar trabalho e estudo, visto que a formação superior é uma forma concreta de melhoria da qualidade de vida e de ascensão profissional e social da pessoa.

A FAINSEP pretende oferecer oportunidade para que o máximo de pessoas tenham acesso à educação de qualidade. Para que todos, juntos, estudantes, professores e comunidade, possam acabar com a “cegueira social” e com a ignorância, as principais causas de problemas sociais como: violência, miséria e corrupção. Na atualidade, o conhecimento tornou-se uma valorosa moeda de investimento em todas as esferas da atividade humana, as quais estão intrinsecamente correlacionadas para que possam evoluir.

2.5.1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO EDUCACIONAL

Partindo da característica norteadora da Educação a Distância que representa uma modalidade de ensino capaz de oferecer o acesso e a permanência de estudantes no ensino superior, rompendo barreiras geográficas, de tempo e espaço, a FAINSEP desenvolveu o Projeto Pedagógico do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na modalidade a distância, embasado no resultado de uma construção coletiva dos que integram o Núcleo Docente Estruturante/NDE, com a participação dos demais docentes e direção desta instituição de ensino superior que reflete o pensamento educacional contemporâneo, em um processo de tomada de consciência da importância desta modalidade educacional como estratégia de democratização do saber em nosso país.

Além das concepções educacionais e ideológicas que norteiam e identificam esta Instituição e seu compromisso com o desenvolvimento socioeconômico das regiões na qual se insere, também estão implícitos, neste projeto do Curso os princípios e os fundamentos essenciais da educação a distância, além do que determinam os preceitos legais já apontados acima.



Analisando amplamente e considerando a inserção dessa instituição em âmbito estadual, fundamentada no ensino a distância de qualidade, elaborou-se um currículo flexível, com estratégias metodológicas diversas, de modo se adequar às diferentes realidades regionais, aproximando o espaço acadêmico ao meio social dos alunos, possibilitando integração entre os interesses específicos regionais e a formação de profissionais qualificados.

Assim, pretende-se o jovem recém-egresso do ensino médio seja potencialmente um ingressante do ensino superior, ainda que nem todos escolham esse caminho; mesmo assim, a demanda potencial existe. Nesta perspectiva, a modalidade de ensino a distância viabiliza o acesso ao ensino superior de qualidade para os alunos que não têm a possibilidade de ingresso no ensino superior por dificuldade de acesso físico e/ou necessidade de trabalhar, dificultando a presença física no ensino superior regular.

Associada aos dados dos concluintes do ensino médio, outra questão importante emerge a partir da análise de que à medida que a maior parte das vagas é ofertada por instituições privadas, coloca-se outro pré-requisito ao acesso, não apenas só a conclusão do ensino médio, mas também o requisito financeiro para custear as mensalidades dos cursos nessas instituições.

Sendo assim, a pré-condição financeira, constitui um obstáculo ao direito, já que essa etapa não é, e está longe de ser, garantida pelo poder público, cuja responsabilidade é a efetivação dos direitos sociais.

Ainda que o acesso à educação superior não tenha exatamente a dimensão de “direito”, visto que nenhum instrumento jurídico-legal menciona a sua obrigatoriedade, uma vez que a própria educação reconhece esse direito. Portanto, não há previsão de universalização pública da referida etapa do ensino, ao contrário, há menção ao importante papel a ser desempenhado pelas instituições privadas na ampliação das oportunidades no ensino superior, o que



permite entender que esta etapa educacional não seja entendida como parte do direito à educação. Assim sendo, o PNE de 2001 menciona que “Deve-se assegurar, portanto, que o setor público neste processo, tenha uma expansão de vagas tal que, no mínimo, mantenha uma proporção nunca inferior a 40% do total”. Mesmo desejando que a oferta educacional fosse integralmente pública, gratuita e de qualidade em todos os níveis, sabe-se que isto está longe de acontecer.

Os dados do IBG (2018) apontam que a população do Estado do Paraná apresenta 11.348.937 habitantes, destes, 1.440.374 estão matriculadas no Ensino Fundamental. O índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é 0,749. O PIB do Paraná no ano de 2017 foi estimado R\$415,8 bilhões (IPARDES, 2018) e a Renda Média de R\$1.472,00 no ano de 2017. A taxa de analfabetismo de indivíduos entre 6 a 14 anos foi de 2,4 %, e para indivíduos com mais de 15 anos foi de 4,5 % (IBGE, 2017).

Portanto, com base nesses dados apresentados referentes ao contexto educacional e social do Estado do Paraná cabe destacar a importância e necessidade de oferta desse Curso, cuja finalidade também consiste em qualificar o indivíduo para que seja capaz de associar a teoria e a prática no exercício da cidadania quando integrante de um grupo social de ação imediata; difundindo a cultura, a ciência e a tecnologia; realizando concretamente a interação entre a universidade e a sociedade.

Com relação a sede da IES, o município de Maringá, fundado em 10 de maio de 1947 pela Companhia de Terras Norte do Paraná – 76 anos, IBGE divulgou os números do Censo 2021 que indica que Maringá possui 436.472 habitantes, com a terceira maior população do Paraná e, 63º mais populoso no Brasil. O crescimento populacional e o desenvolvimento econômico da região, bem como a concentração nos espaços urbanos, trouxeram novos desafios e, um deles foi a cidade ter se tornado na última década um polo regional de oferta de educação superior atraindo estudantes de outros Estados e países.



2.5.1.2 MISSÃO DO CURSO

Com base nos dados econômicos e sociais da região, em consonância com as diretrizes curriculares para o referido curso e de acordo com os pareceres CES/CNE, Resolução n.º 3/2002, para os cursos de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a atuação do curso será pautada nas seguintes vertentes:

- flexibilidade;
- ampla liberdade na composição da carga horária a ser cumprida para a integralização do currículo, assim como na especificação das unidades de estudos;
- limite de 50% da sua carga horária total destinado aos conteúdos específicos, tendo em vista que o currículo deve propiciar uma ampla formação ética e humanística para os alunos;
- duração que evite um prolongamento desnecessário do curso. Entende-se, assim, que não é o tempo de permanência no curso que determina a qualidade da formação, embora este esteja conectado ao desenvolvimento da maturidade intelectual do aluno. Percebe-se assim a necessidade de uma redução, quando viável, na duração dos cursos de graduação, o que poderá reduzir a evasão;
- indivíduo, enquanto agente de aprendizagem no que se refere à construção do conhecimento, ou seja, o estudante;
- aplicação na prática dos conhecimentos teóricos desenvolvidos ao longo de da formação do acadêmico;
- local onde este deverá atuar genericamente denominado empresa e/ou organização e demais áreas relacionadas;
- contexto social e comunidade, integrados de forma direta ou indireta, com a influência do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e do formando.

Dessa forma, o curso proposto deverá viabilizar condições para que o acadêmico seja capaz de atuar genericamente nas áreas relacionadas à sua formação, nas organizações e demais locais de atuação profissional, demonstrando conhecimento e



flexibilidade que permita a ele se adaptar a novas condições no ambiente de ação e a solucionar conflitos relacionados às suas atribuições.

Além disso, apresentar ao estudante condições técnicas e metodológicas para participar do processo de desenvolvimento socioeconômico e mercadológico de sua região, tornando-o de modo agente indutor de mudanças, a partir dos novos paradigmas da globalização, apresente espírito empreendedor, liderança e visão de negócio.

Portanto, a FAINSEP tem a Missão de formar profissionais, ampliar a formação humanística de pessoas para o pleno exercício da cidadania e preparo básico para funções técnicas e serviços gerais; oferecer educação continuada por meio de cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização, inclusive para o exercício de docência na educação superior; enfim, promover a educação e a cidadania por todos os meios, utilizando, para tal, o conhecimento, o desenvolvimento e a aplicação de novas tecnologias em educação a distância.

Em consonância ao Plano Nacional de Graduação, a formação graduada de ensino não deve ser restringir à perspectiva de uma profissionalização estrita especializada, mas há que propiciar a aquisição de competências em longo prazo, assim como o domínio de métodos analíticos, de múltiplos códigos e linguagens, desenvolvendo uma qualificação intelectual de natureza suficientemente ampla e abstrata para constituir, por sua vez, base sólida à aquisição contínua e eficiente de conhecimentos específicos.

Além das atribuições definidas em capítulo próprio da Constituição, promulgada em 05 de outubro de 1988, as universidades devem procurar definir as respectivas missões, considerando as peculiaridades existentes na região geoeconômica onde se localiza o curso assim como o desenvolvimento local e regional.



Nesse contexto, a FAINSEP considera que, além de ser uma instituição plural e multidisciplinar, apresenta-se à sociedade como um de seus instrumentos de mudança, capaz de contribuir com a eliminação das desigualdades existentes.

Para a concretização dessa missão, propõe os seguintes objetivos institucionais que orientarão a definição do perfil profissional do curso:

- Incentivar a produção cultural e desenvolvimento científico dos alunos e comunidade, desenvolvendo atitudes de reflexão e investigação;
- Formar profissionais para o atendimento às necessidades empresariais das entidades públicas e privadas;
- Oferecer educação superior, habilitando e qualificando pessoas para o exercício profissional em diversas áreas, com base em princípios éticos e morais;
- Capacitar profissionais para organizações públicas e privadas, visando à melhoria das relações comportamentais dos trabalhadores e consequente aumento de produtividade e de resultados;
- Desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo para o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;
- Socializar o conhecimento elaborado, divulgando o saber por diversos mecanismos de comunicação;
- Construir a atitude de autonomia individual, socialmente responsável, pautada na busca da formação continuada;
- Contribuir para a leitura analítica, constituindo-a elemento de investigação e de ação social;
- Prestar serviços à comunidade, aproximando a atividade acadêmica da realidade cotidiana.

2.5.1.3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

A FAINSEP iniciou as atividades de educação a distância para o referido Curso com base nas referências legais e norteadoras dos seus projetos, a saber: o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e o Projeto Político Pedagógico do Curso.



Tais documentos estão comprometidos com qualidade do ensino e com a atuação eficiente dos futuros profissionais no mercado de trabalho. Além disso, os objetivos e metas a serem implantados visam à integração do aluno no mundo globalizado, que utiliza a tecnologia característica marcante na EAD, a fim de facilitar as atividades profissionais em busca de resoluções de situações – problema, enfrentadas na prática profissional.

Esses documentos são pautados na articulação da teoria com a prática, isto é, na aplicação do conhecimento científico na prática profissional e pessoal do acadêmico. Direcionam os conhecimentos e ações voltadas à relação do processo ensino-aprendizagem, com as dimensões política, gerencial, pedagógica e administrativa e da avaliação externa, visando à qualidade institucional. Para tanto, torna-se imperioso que a FAINSEP integre os princípios norteadores institucionais apresentando as seguintes características básicas: a serem cultivadas no educando:

- **Competência**, demonstrada pela capacidade de gerar novos conhecimentos, de produzir teses e dissertações e de qualificar profissionais aptos ao enfrentamento das novas condições impostas pelos avanços da ciência e da técnica e pelas grandes mudanças verificadas nas relações de trabalho;
- **Pertinência**, capaz de permitir a rápida resposta às demandas e necessidades de governos e da própria sociedade, contribuindo efetivamente para a solução de problemas locais, regionais e nacionais, propondo soluções inovadoras;
- **Equidade**, capaz de contribuir decisivamente para a igual distribuição de oportunidades.

2.6 OBJETIVOS DO CURSO

2.6.1 OBJETIVO GERAL



- Formar tecnólogos, gestores de recursos humanos, tendo como princípio a perspectiva de educação continuada, de construção e socialização de conhecimentos; que se comprometam, em seu conjunto, com os problemas da sociedade, da cultura, do meio ambiente, da ciência e da tecnologia, pautando a formação dos profissionais em princípios humanísticos, éticos e de exercício da cidadania.

2.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir e desenvolver conhecimentos científicos, relacionados à área de recursos humanos e relacioná-los à prática profissional, viabilizando o desenvolvimento de habilidades e competências, constituindo o cidadão e o profissional, a fim de que este colabore para elevação das condições de vida em sociedade;
- Formar profissionais para atuar na operação e gestão de processos de Recursos Humanos das empresas, que sejam competentes, críticos, criativos e que privilegiem sempre a atitude ética e humanista na abordagem e na solução de problemas;
- Fornecer conhecimentos especializados e atualizados, incluindo operação de sistemas operacionais informatizados e próprios à área, a fim de tornar os egressos do curso aptos a desenvolver as práticas demandadas do mercado.
- Desenvolver as habilidades pessoais dos estudantes e comunidade por meio da atuação profissional dos egressos;
- Capacitar o profissional para atuação, de modo efetivo, nas organizações públicas ou privadas, diagnosticando, planejando e executando estratégias, a fim de que este interfira e melhore a qualidade do processo de desenvolvimento humano;
- Desenvolver o pensamento crítico quanto ao processo de desenvolvimento e à dinâmica das mudanças do mundo contemporâneo e suas relações;



- Desenvolver diferentes conhecimentos de modo lógico, crítico e orgânico, objetivando novas formas de ação gerencial, no que se refere às negociações, desenvolvimento interpessoal, controle e gerenciamento de processos e rotinas de pessoal;
- Desenvolver capacidade de iniciativa de visão, análise e interação dos inúmeros processos gerados e realizados pelas pessoas em uma organização, direta e indiretamente influenciados por elementos externos como setores políticos, econômicos, ambientais e culturais da sociedade;
- Cultivar em comportamento que se evidencie em um espírito motivador, inovador e comprometido com o desenvolvimento social e produtivo como bases para o exercício da cidadania, assim como ter ciência das implicações da ética no campo de atuação profissional.

2.6.3 PERFIL DO EGRESSO

O curso visa preparar tecnólogos cujo perfil corresponde a uma sólida formação teórica e abrangente, possibilitando que o acadêmico relacione teoria à prática na sua atuação profissional, adequando o contexto à realidade social no âmbito local, regional, estadual, nacional e internacional.

Oportunizar atuação humanizada no processo de globalização, de modo que o egresso tenha comprometimento e conhecimento no que se refere a sua prática profissional, habilitado a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões com responsabilidade social, ético-profissional e com justiça.

Desenvolver um conjunto de competências capaz de aprimorar e desenvolver as competências de outros, relacionadas ao comportamento individual, do grupo e de toda a organização. Neste sentido, insere-se a gestão de pessoas no planejamento estratégico da organização como o ativo de maior relevância, como gestor do “capital humano”. Considerando o enorme valor, deste referencial para organização,



desenvolver no egresso a necessidade da criação e implantação constante de programas de sustentabilidade e qualidade de vida do trabalho, abrangendo temas como saúde, segurança e família, assim como oferecer meios de tornar o clima organizacional sadio e confortável para todos que fazem parte da organização, internos e terceiros.

Essas e inúmeras outras atividades constituem características da qualificação aqui descrita, tendo em vista que esse profissional necessita colocar em ação suas habilidades por meio da articulação dos vários saberes, oriundo de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), a fim de estar capacitado a resolver problemas e enfrentar situações novas e de imprevisibilidade.

2.6.4 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PROFISSIONAIS

O conjunto de competências e habilidades sintetizadas amplia-se para além da dimensão cognitiva, das competências intelectuais, exigindo competências organizacionais, metódicas, comunicativas, sociais, comportamentais e políticas, conforme a seguir:

- I. Comunicar-se com clareza e empatia nas relações interpessoais;
- II. Ser capaz de distinguir os processos básicos de recursos humanos envolvidos em um negócio corporativo;
- III. Apresentar flexibilidade para se adaptar-se aos diferentes modelos organizacionais, demonstrando engajamento e iniciativa;
- IV. Planejar e desenvolver projetos estratégicos nas áreas de seleção e treinamento;
- V. Analisar as condições de trabalho e propor programas de melhoria da qualidade de vida e clima organizacional;
- VI. Identificar, descrever e gerenciar a estrutura de cargos, salários e benefícios, propondo melhorias na forma de manutenção das pessoas nas empresas;



- VII. Reconhecer as mudanças nos processos de gestão de pessoas;
- VIII. Manejar ferramentas estratégicas de recursos humanos e aplicá-los, considerando a estrutura e política organizacional para área;
- IX. Manter postura ética na escolha e aplicação das ferramentas de recursos humanos e respeito às diversidades socioculturais, religiosas, étnicas e de orientação sexual;
- X. Enumerar os conceitos, requisitos e tipos de contrato individual de trabalho;
- XI. Efetuar admissão, rescisão contratual e cálculos trabalhistas;
- XII. Conhecer o processo motivacional, de aprendizagem e de tomada de decisão do ser humano;
- XIII. Registrar e implementar a avaliação de desempenho no trabalho;
- XIV. Estruturar e organizar banco de talentos, cargos, salários e gestão da carreira;
- XV. Usar os programas de saúde e segurança do trabalho;
- XVI. Avaliar a melhor forma de solução de conflitos coletivos no trabalho.

2.7 CAMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL

O tecnólogo gestor é o profissional com formação humanística e técnica, voltada ao desenvolvimento de uma consciência cultural e crítico-valorativa a respeito das atividades pertinentes ao seu campo profissional, a qual possa capacitar o profissional a influenciar os processos de mudanças, tanto no que se refere a alterações estruturais, quanto ao processo administrativo e ao comportamento das pessoas.

A atuação do tecnólogo gestor consiste na identificação de oportunidades, diagnóstico, análise e solução de problemas organizacionais pelo uso de conhecimento e interpretação dos conceitos e da habilidade para ajudar os outros a compreender os problemas em termos mais objetivos, ultrapassando os sintomas manifestos.



O mercado, para esse profissional, consiste em atividades na iniciativa pública e privada, consultoria em organização, gerência de recursos humanos em empresas, indústrias, terceiro setor, enfim em organizações de qualquer natureza.

O tecnólogo gestor deve ser um profissional ativo, líder, empreendedor, com postura criativa, aberto a novas, catalisador de mudanças e consciente de que sua atualização profissional faz parte de um processo de aprendizado permanente, dele e dos demais.

2.7.1 MERCADO DE TRABALHO

Em virtude das condições da crescente competitividade dos mercados e do espetacular avanço na área da tecnologia, sobretudo a partir dos anos 90, o mundo empresarial vem registrando profundas transformações, sejam de caráter regulatório, sejam de caráter estrutural. Consequentemente, têm se observado fenômenos importantes como a redução de postos de trabalho e a terceirização, obrigando os gestores de recursos humanos a se adaptar com rapidez cada vez maior às exigências das organizações, a fim de implantar um quadro funcional altamente especializado e multidisciplinar.

Atenta à nova realidade, a FAINSEP tem reunido importantes esforços para preparar o futuro gestor para que este enfrente os constantes desafios decorrentes das rápidas transformações da economia mundial e regional das organizações, do mercado de trabalho e das condições do exercício profissional, mediante a formação de qualidade, a qual prioriza o aperfeiçoamento da vocação para a liderança empreendedora e a capacidade para lidar com modelos de gestão inovadores e estratégias adequadas.

Afinal, como as demais funções de gerência, a de recursos humanos apresenta uma característica primordial: o dinamismo humano, ou seja, o foco a que se atém esse profissional vive em constante mudança, tendo por repercussão frequentes transformações na área e forma de atuação. Por isso, a FAINSEP formar o tecnólogo



gestor que desenvolva visão generalista e especializada e que tenha percepção sensível, racional e emocional, para lidar com os mais diversos tipos de comportamento. A FAINSEP define dois aspectos cruciais para o sucesso nessa carreira o aperfeiçoamento contínuo e a rapidez de resposta às mudanças.

Para atender a tal enfoque, a FAINSEP pretende desenvolver habilidades e competências tendo em foco que por meio de disciplinas de formação básica, instrumental e profissional o tecnólogo gestor é um tomador de decisões, por excelência, pode exercer as funções de gerência ou direção, assessoria e consultoria nas organizações públicas e privadas, serviços, varejo, indústria, ONGs, assim como gerir o próprio negócio.

2.8 FORMA DE ACESSO AO CURSO

O ingresso ao curso ocorrerá mediante teste seletivo, classificatório, até o limite de vagas. Para classificação, será considerado, também, o resultado do exame do ENEM, com peso de 20%. Tal processo “será feito mediante vestibular em períodos regulares previstos em calendário e vestibulares” agendados.

Serão aceitos portadores de diploma de curso Superior e transferência de outras IES, por ordem de chegada. O número de vagas proposto é de 500 anuais, quantidade viável para produzir material de melhor qualidade e atender à demanda para o curso.

Em cursos à distância, as atividades presenciais são obrigatórias apenas para exames, estágios, seminários e defesa de trabalhos. Não há por que fixar o número de alunos por turma. Entretanto, a Instituição assegura aos estudantes a possibilidade de 20% de atividades presenciais, quer em palestras, seminários, em salas ou auditórios, quer em aulas ou em tutoria para turmas que variam, conforme necessidade ou interesse dos estudantes, destacando-se que a tutoria a distância é atividade permanente.



Na sede, a FAINSEP oferece oportunidade de atendimento no turno vespertino e noturno. A frequência maior dos estudantes ocorre no período noturno.

2.9 ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

A característica de flexibilização do currículo é comum nos cursos de modalidade distância; entende-se que a flexibilidade envolve a tomada de decisões por diferentes níveis institucionais, desde aquelas que implicam diretamente os conselhos superiores, como se exemplificou anteriormente, até os segmentos estritamente envolvidos com a gestão das unidades de ensino.

Concebe-se, assim, o currículo como o conjunto de experiências oferecidas ao aluno pela Instituição, vinculadas ao curso que este frequenta. Assim, uma atividade acadêmica não é apenas a aula ministrada pelo professor na sala de aula, mas todas aquelas que permitem ao aluno momentos de estudo e pesquisa, com a coordenação do professor, em diferentes ambientes de aprendizagem como salas de apoio presencial, biblioteca, redes sociais, laboratórios, entre outros.

Tal compreensão está em consonância com as diretrizes curriculares dos cursos de graduação, que embasam a proposta curricular deste curso, respaldando a coerência entre as disciplinas ofertadas e o perfil profissiográfico que se pretende formar. Assim sendo, as disciplinas e conteúdos básicos de Administração, Matemática, Português, Ciências Contábeis, Ciências Sociais e Direito foram mantidas, associando-se a elas as disciplinas que caracterizam o diferencial do curso, com vistas à formação do gestor de recursos humanos.

Além disso, o currículo caracteriza-se de acordo com as bases processuais da formação acadêmica e profissional. Pauta-se em diversos processos relacionados à formação profissional, cultural e humanística dos estudantes, contemplados por componentes curriculares que se organizam a partir de disciplinas, eixos, núcleos. Estes contemplam



a inclusão dos diferentes conteúdos, os quais integram o desenvolvimento de projetos, experiências e atividades acadêmicas, expressando a tradução das ações e movimentos necessários ao ensino e à aprendizagem.

2.9.1 ESTRUTURA DA GRADE CURRICULAR

A Estrutura curricular está organizada de acordo com os seguintes eixos:

- I) Formação Básica;
- II) Formação Profissional;
- III) Formação Complementar.

O eixo de formação básica engloba conhecimentos gerais, que subsidiarão a compreensão dos conteúdos do eixo de formação profissional que, por sua vez, compreende os conteúdos e atividades ligados à área de gestão de recursos humanos, compondo, portanto, a identidade do curso, ou seja, constituem a base do conhecimento que caracteriza a atuação profissional dos estudantes. Já o eixo de formação complementar visa instigar o acadêmico ao aprimoramento dos conhecimentos apropriados na formação básica e profissional.

A formação complementar está dividida em atividades extensionistas e atividade integradoras. As atividades extensionistas, conforme Res_CNE/CES nº 7/2018, computam 160 (cento e sessenta) horas de atividades de extensão incluídas na carga horária da grade curricular do curso de Gestão de Recursos Humanos, que assegurarão ao longo dos 2 (dois) anos do curso. A proposta é que os alunos desenvolvam projetos interdisciplinares, a serem desenvolvidos em ambientes profissionais da respectiva área ou que participem de atividades afins (seminários, congressos, palestras, oficinas etc.); objetiva-se, assim, capacitar o aluno a agir profissionalmente na transformação da realidade, do contexto social da organização e do meio ambiente em que ele vive.



Além disso, na estrutura do curso constam 80h de atividades complementares integradoras que visam a integração entre a parte humanística do curso e a comunidade, de modo a capacitar o aluno agir profissionalmente na transformação da realidade, do contexto social da organização e do meio ambiente em que vive. Entende-se que tais atividades e conhecimentos contribuem para a formação integral do futuro tecnólogo.

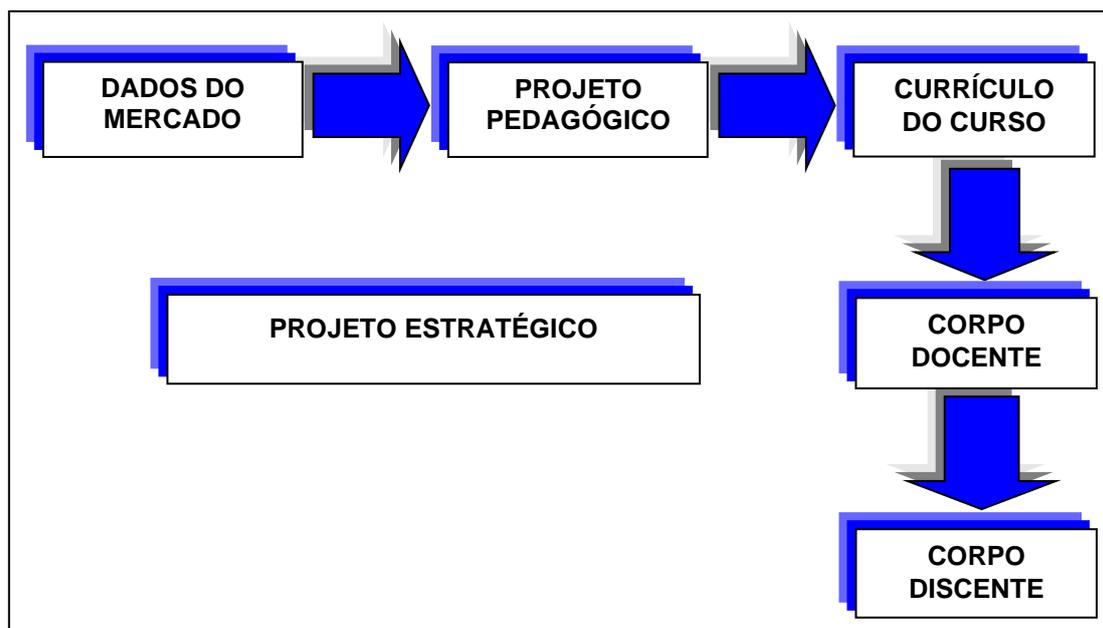
A grade proposta admite diversidade de conhecimentos, promove uma visão crítica, fomenta o trabalho interdisciplinar e, sobretudo, fornece subsídio a fim de que o aluno passe de agente passivo e receptor, à cidadão transformador da sociedade, pois irá pesquisar a realidade local, detectar problemas e propor soluções.

O currículo do Curso procura evidenciar uma educação inovadora e empreendedora, desenvolvida por meio de um currículo global, com características que observam os fatores de competitividade, qualidade e parcerias como pré-requisitos para o sucesso profissional e das organizações, incluindo a comunicação interpessoal, competência contextual, ou seja, a capacidade de compreender o meio social, ambiental, econômico e cultural, ética profissional, capacidade de adaptação, competência conceitual, capacidade de integração e motivação para atualização contínua, abordando tópicos emergentes e contextualizados.

Assim, o planejamento curricular é um processo permanente e deve ser revisto periodicamente com base nos dados da Instituição, assim como com vistas ao mercado, como evidencia a Figura 2.

Figura 2 - Implementação do currículo do curso





É importante salientar que a FAINSEP optou por elaborar um currículo com um sistema modular por competências, visto entender ser esta a melhor forma metodológica, para o qual se pauta pela identificação de ações ou processos de trabalho do sujeito que aprende, portanto também fez parte do currículo incluir projetos, provocados por desafios e/ou problemas, que coloquem o acadêmico diante de situações simuladas ou, sempre que possível, e preferencialmente, reais.

Outra questão relevante para a FAINSEP refere-se à organização dos módulos e o tipo de vínculo estabelecido entre os projetos de trabalho e os conteúdos de ensino. Portanto, é necessário que os projetos remetam à aprendizagem de conteúdos relevantes, quer estejam ou não estruturados em disciplinas. Por isso, a escolha dos módulos curriculares também permite ações resolutivas por parte do acadêmico, como as de pesquisa e estudo de conteúdos que podem estar reunidos em disciplinas ou trabalhados em seminários, ciclos de debates, atividades experimentais, laboratoriais e de campo.

O que importa não é o tipo de opção por uma ou outra forma didática de sistematização dos recortes de conhecimento. O importante é que o currículo assegure a aprendizagem de conteúdos que tenham sido objeto de reflexão sobre seu significado para o desempenho profissional do indivíduo.

A integração entre os componentes curriculares viabiliza o aproveitamento de atividades realizadas em outros contextos formativos, fora da instituição de ensino, como os arranjos intercursos, inclusive para a formação do profissional de natureza interdisciplinar, de modo a inserir o aluno no mercado de trabalho desde os períodos iniciais da formação, por meio do aproveitamento de conteúdos e práticas adquiridos em períodos anteriores ao da formação acadêmica entre outros.

Os Estudos Quantitativos e suas Tecnologias têm por objetivo contribuir para o desenvolvimento do raciocínio lógico do acadêmico, planejamento, definição e utilização de estratégias administrativas e gerenciais, abrangendo pesquisa operacional, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias.



2.9.1.1 MATRIZ CURRICULAR

SEMESTRE	DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA SEMESTRAL	TOTAL
1º SEMESTRE	1. Metodologia na Educação a Distância	60	400
	2. Fundamentos de Administração	80	
	3. Língua Portuguesa	80	
	4. Gestão de Recursos Humanos	100	
	5. Liderança e Motivação	80	
2º SEMESTRE	1. Cultura e Clima Organizacional	100	400
	2. Matemática Financeira	60	
	3. Metodologia de Estudo e de Pesquisa	60	
	4. Identificação e Realocação de Talentos	100	
	5. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas	80	
3º SEMESTRE	1. Psicologia Organizacional e Relacionamentos Interpessoais	100	480
	2. Gestão de Processos e Rotinas de Trabalho	100	
	3. Planejamento Estratégico em Recursos Humanos	80	
	4. Direito do Trabalho, Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas	60	
	5. Contabilidade Básica	60	
	6. PEX I GRH*	80	
4º SEMESTRE	1. Direitos Humanos e Ética	80	480
	2. Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho	100	
	3. Gestão de Competência e Gestão de Desempenho	60	
	4. Plano de Carreira e Políticas de Remuneração	80	
	5. Eletivo 1	40	
	6. Eletivo 2	40	



	7. PEX II GRH*	40	
	Módulos eletivos		
	Informática Aplicada	40h	
	Gestão do Conhecimento	40h	
	Gerações Comportamentais	40h	
	Coaching	40h	
	Módulo optativo		
	Libras	80h	
<p>Obs.: a) No quarto semestre, o aluno optará por dois dentre os módulos eletivos ofertados, totalizando 80h. No decorrer do curso, propõe-se a execução de projetos integradores que, em síntese, cumprem o objetivos do estágio. b) PEX I e II – Projetos de Extensão I e II, conforme Res_ CNE/CES nº 7/2018 institui carga horária curricular para Atividades de Extensão.</p>			
CARGA HORÁRIA TOTAL			
Carga horária em disciplinas			1.760
Atividades Integradoras			80
Total da carga horária			1.840



2.9.1.2 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO PERFIL DE FORMAÇÃO DE CONTEÚDOS CURRICULARES

Conforme descrito anteriormente, o currículo do Curso apresenta, como organização curricular, regime de módulos, distribuídos em conteúdos de Formação Básica, Formação Profissional e Formação Complementar.

Os módulos de **Formação Básica** têm por finalidade proporcionar ao aluno formação e cultura geral que lhe permita dispor de maiores condições para confrontar a teoria com a prática, de modo que ele passe a adquirir uma visão crítica do seu ambiente e, em especial, do universo em que se situa a sua profissão. Os módulos de **Formação Profissional** têm por objetivo capacitar o aluno a dominar todo instrumental necessário para intervir na dinâmica organizacional, por meio do aprofundamento de conhecimentos em matérias como: Identificação e Realocação de Talentos, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Processos e Rotinas de Trabalho, Legislação Social e Trabalhista, Plano de Carreira e Política de Remuneração, entre outras. Os módulos de **Formação de Extensão e Complementar** têm por objetivo subsidiar o aprimoramento dos conteúdos ministrados nos módulos de Formação Básica e Formação Profissional. Neste sentido, o aluno poderá participar de várias atividades que dizem respeito ao curso, ofertadas pela própria FAINSEP e também por outras instituições. Estas atividades foram incluídas para incrementar o desenvolvimento da visão sistêmica, do domínio profissional e do trabalho em equipe.

O currículo do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos está estruturado em períodos semestrais, uma vez que o regime de matrícula é seriado semestral. A estrutura curricular foi elaborada a partir das premissas de relevância dos conteúdos para formação dos discentes, atualização, sequência lógica, diretrizes e legislação pertinente ao curso.



Na organização dos módulos do Curso, também foram consideradas as expectativas de compatibilidade entre os objetivos da Instituição, o perfil do egresso - almejado pelo mercado empregador - e as ementas das disciplinas que espelharão o conteúdo didático-pedagógico a ser transmitido aos discentes. Em virtude das constantes mudanças na área de recursos humanos e visando o desenvolvimento qualitativo dos conteúdos abordados, apresentamos a representação gráfica do perfil de formação para o curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na FAINSEP.

FORMAÇÃO BÁSICA	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	FORMAÇÃO COMPLEMENTAR
Têm por finalidade proporcionar ao aluno formação e cultura geral que lhe permita dispor de maiores condições para confrontar a teoria com a prática, de modo que ele passe a adquirir uma visão crítica do seu ambiente e, em especial, do universo em que se situa a sua profissão.	Têm por objetivo capacitar o aluno a dominar todo instrumental necessário para intervir na dinâmica organizacional, por meio do aprofundamento de conhecimentos nas disciplinas ofertadas.	Têm por objetivo subsidiar como o fortalecimento os conteúdos ministrados nas disciplinas de Formação Básica e Profissional.
MÓDULOS	MÓDULOS	MÓDULOS
Metodologia do Estudo na Educação a Distância	Psicologia Organizacional e Relacionamentos Interpessoais	Atividades Extencionistas (160h) São dois módulos no 3º. e 4º. Semestres de 80 h/cada.
Fundamentos de Administração	Planejamento Estratégico em Recursos Humanos	Atividades Integradoras (80h)
Língua Portuguesa	Gestão de Processos e Rotinas de Trabalho	
Responsabilidade Social e Ética	Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal	
Matemática Financeira	Gestão de Competência e Gestão de Desempenho	
Contabilidade Básica	Legislação Social e Trabalhista	
Metodologia da Pesquisa Científica	Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho	
	Gestão de Recursos Humanos	
	Cultura e Clima Organizacional	
	Plano de Carreira e Políticas de Remuneração	
	Liderança e Motivação	
	Identificação e Realocação de Talentos	
	Eletivos I e II – o aluno escolherá dois dentre os seguintes módulos:	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de Informação ▪ Gestão do Conhecimento ▪ Gerações Comportamentais 	

	▪ Coaching	
CARGA HORÁRIA	CARGA HORÁRIA	CARGA HORÁRIA
460h	1060h	160+ 80= 240h
CARGA HORÁRIA TOTAL: 1840h		

2.9.2 MÓDULO OPTATIVO

O Curso oferece o módulo de LIBRAS-Linguagem Brasileira de Sinais, como OPTATIVO, com a carga horária de 80 horas. Busca-se, assim, manter uma base sólida na formação acadêmica, propondo esta alternativa como módulo complementar, dentro de uma abordagem humanística.

Quanto ao módulo optativo livre, o acadêmico deverá realizar sua opção no ato da matrícula semestral, conforme quadro curricular. A oferta deste módulo optativo somente ocorrerá após consulta formal aos alunos, quando não oferecido em outros cursos, e se tiver, no mínimo, 20 alunos matriculados.

2.9.3 A TEMÁTICA DA HISTÓRIA E CULTURA AFROBRASILEIRA E INDÍGENA

Ambos os temas são tratados na disciplina de Responsabilidade Social e Ética, e de forma interdisciplinar em outros módulos do curso, conforme direcionamento das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana (Resolução CNE/CP N° 01 de 17 de junho de 2004).



2.10 METODOLOGIA DE ENSINO

A concepção pedagógica do Curso centra-se na ação, no estudante e nos processos de integração. Sendo assim, a metodologia utilizada visa ajudar o estudante a se organizar e a controlar a própria aprendizagem, a partir da criação de um contexto motivacional positivo; um alto grau de atividade do corpo discente; uma forte interação; e uma base de conhecimento bem estruturada que possibilite ao aluno não somente observar a realidade da área de recursos humanos no Brasil e no mundo, mas também propor alternativas de solução aos problemas encontrados.

Numa concepção pedagógica centrada no aprendiz, a interação entre o tutor e estudantes é elemento fundamental para que o processo educativo aconteça com vistas ao desenvolvimento da aprendizagem do educando. No presente modelo, compreende-se que a interação dos estudantes, entre si mesmos e com toda a faculdade, deverá ocorrer presencial e virtualmente. Neste ambiente um professor ou tutor acompanhará os estudantes por meio de e-mail, fóruns de discussão, chats e outras ferramentas de interação, disponibilizadas no ambiente virtual de aprendizagem. Eles também farão o acompanhamento sistemático dos estudantes, esclarecerá dúvidas e estimulará atividades colaborativas entre eles para aprofundar e discutir os conteúdos.

Os encontros são momentos de intensa comunicação e interatividade entre os estudantes. Estes encontros visam:

- Conhecimento e prática da metodologia do curso e do ambiente de aprendizagem;
- Realização dos exames presenciais;
- Realização de palestras e seminários;
- Estudo de casos;
- Reflexão sobre os eixos temáticos, destacando a relação entre os mesmos;
- Ampliação e aprofundamento de temas, esclarecimento de dúvidas, debates e palavras com o professor tutor;
- Partilha de experiência entre os participantes.



- Integração do acadêmico com a comunidade na interdisciplinaridade e orientação relacionadas aos aspectos relacionados à sustentabilidade e desenvolvimento humano.

A realização dos encontros presenciais será feita por tutores. Estes têm papel essencial na construção de um ambiente que valorize a criatividade, o prazer, o respeito, a liberdade, a interação e a convivência, a aplicação e compartilhamento dos conhecimentos adquiridos. Elementos fundamentais para aprendizagem.

Estes tutores serão devidamente preparados quanto aos fundamentos psicológicos, didáticos e metodológicos do processo de aprendizagem e de EAD. De preferência serão contratados professores, e mesmo tutores, com titulação de mestre.

O curso está estruturado de modo a contemplar a formação de profissionais buscando-se uma formação teórico-metodológica e ético-política numa perspectiva de cidadania e profissionalismo intensos. Por compreender que o homem é um ser que requer um trabalho de formação voltado para os diversos aspectos de sua individualidade, o curso estará também voltado para o aspecto da transcendência e sua importância numa visão de educação ampla.

Pretende-se oferecer uma base e um nível comum aos graduados favorecendo também o desenvolvimento de um sentido de classe, fortalecimento do profissional e de seu papel na sociedade. Nesse sentido considera-se que a preocupação com uma sólida formação teórica, o espaço para pesquisa e conhecimento/intervenção na realidade escolar são fatores fundamentais para a formação do profissional culto e criativo, que compreenda a necessidade de atualização constante e que fundamente a sua prática na construção e reconstrução contínua. O propósito é promover um trabalho coletivo e interdisciplinar entre professores e professores, e professores e alunos, numa visão integradora do profissional incentivando a criatividade e o comprometimento. Para tanto, apresentam-se a seguir aspectos relevantes dos processos metodológicos a serem adotados, os quais certamente assegurarão as formações pretendidas.



Portanto, a estrutura curricular foi organizada baseada na compreensão de que a prática educativa se desenvolve por meio de um processo dinâmico de transmissão, ressignificação e produção cultural de modo sistematizado, integrando sujeitos e relações espaços-temporais, bem como possibilitando a inserção sócio-política e cultural do cidadão.

Neste sentido, a concepção filosófico-pedagógica que norteará a ação formativa dos acadêmicos, incluindo a formação específica em Gestão de Recursos Humanos, é a que percebe a finalidade da educação superior de priorizar o ensino e extensão, visando o desenvolvimento humano, intelectual, social, político, cultural e profissional do indivíduo.

Essa formação caracteriza-se, portanto, pelo reconhecimento multidimensional do homem, o que por sua vez implica a compreensão do processo ensino-aprendizagem como uma relação inter-sujeitos (professor-aluno) situada socialmente, historicamente e institucionalmente, cujo objeto de análise é o conhecimento a ser apropriado e produzido por educando e educadores.

Essa relação, então, será estabelecida com base na valorização dos sujeitos, seja na condição de educando ou de educador, e na postura dialógica entre docentes e discentes, favorecendo assim o desenvolvimento de atitudes crítico-reflexivas, de autonomia e de iniciativa para o enfrentamento de situações-problema presentes na realidade.

Ao lado do caráter acadêmico, a metodologia procurará promover a criatividade, função explícita de colaboradora do desenvolvimento e da solução dos problemas locais e nacionais, a partir de um Curso cujo fundamento consiste na formação humanística de profissionais que dominem conteúdos, habilidades e valores e que desenvolvam habilidades técnico-científicas e competências para atuar no contexto sócio-político-econômico em que está inserido.



2.10.1 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Atendendo às diretrizes curriculares nacionais, a FAINSEP também garante a flexibilização curricular dos seus cursos, com abertura para estudos independentes e complementares à escolha do aluno ou de aproveitamento de experiências deste, compondo o conjunto das atividades complementares previstas nas estruturas curriculares. Esta política consubstancia-se tanto na promoção de cursos, encontros, eventos e outras atividades na Instituição, como também no apoio à participação dos alunos em eventos externos.

As atividades complementares do Curso são normatizadas em regulamento próprio, tendo em vista que, os cursos de tecnologia devem apresentar currículos flexíveis, que permitam a ampliação do conceito de sala de aula, com a abertura para novos locais e novas formas de aprender.

Com essa compreensão, a Instituição convoca professores, coordenadores e funcionários técnico-administrativos a assumir, conjuntamente, a responsabilidade de estabelecer uma sistemática de estímulo, acompanhamento e avaliação, capaz de assegurar que a inserção curricular de tais atividades se efetive de forma a:

- Preparar os acadêmicos para enfrentar os desafios das rápidas transformações da sociedade, do mercado de trabalho e das próprias condições de exercício profissional;
- Propiciar meios de atender à individualidade e à subjetividade do aluno, uma vez que este poderá optar por diferentes atividades e estudos independentes;
- Fornecer ao aluno adequada orientação acadêmica, para que possa utilizar as oportunidades oferecidas, dentro ou fora da Instituição, com o maior proveito possível para sua formação;



- Criar oportunidade de reconhecimento de habilidades, competências e conhecimentos adquiridos fora das atividades e disciplinas estabelecidas nos currículos dos cursos;
- Incrementar a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade;
- Fortalecer a articulação entre teoria e prática na consecução curricular;
- Promover estímulo à autonomia do acadêmico, por meio de prática de estudos independentes;
- Desenvolver programas de iniciação científica, nos quais o aluno possa enriquecer o espírito criativo, investigativo e de análise crítica;
- Estimular estímulo às atividades de extensão, articuladas ao ensino e à pesquisa.

Sendo assim, são consideradas atividades complementares do Curso: participação em eventos (congressos, seminários, cursos etc.). Tais eventos podem ser promovidos pela FAINSEP, por outras IES, por órgãos profissionais ou pela comunidade externa.

2.10.1.1 Regulamento das Atividades Acadêmicas Complementares

O regulamento das atividades complementares segue as seguintes diretrizes:

- Carga horária das atividades complementares do Curso fixada em oitenta (80) horas;
- Propiciar a maior dinamicidade à formação discente, com possibilidade de enriquecimento de conhecimentos e experiências, atendendo, de um lado, a individualidade e subjetividade do aluno; e, de outro lado, a necessidade de ajustamento ao dinamismo da área de estudos, das condições de exercício profissional, do mercado de trabalho e da sociedade;
- Consideradas como atividades complementares aquelas desenvolvidas em: organização de Eventos, Seminários, Congressos, Simpósios, Palestras, Conferências, Semanas Acadêmicas. Palestras Proferidas,



Treinamentos Ministrados;

- Realizar as atividades no Moodle, em forma de cursos online, oferecidos pela FAINSEP ou por outras IES relacionadas ou áreas afins;
- Atribuições do coordenador do curso e as atividades complementares:
 - Exercer, em cooperação com a Secretaria Acadêmica e docentes das disciplinas envolvidas, as atividades de acompanhamento, controle, registro e supervisão da participação dos acadêmicos;
 - Apreciar o mérito, emitindo parecer sobre o aproveitamento de atividades propostas pelos alunos;
 - Organizar eventos e outras atividades similares;
 - Estabelecer contatos e negociações com instituições e empresas de direito público e privado, com vistas a firmar convênios ou estabelecer parcerias que possibilitem maior interação dos cursos com a comunidade externa;
 - Enviar à Secretaria Acadêmica os créditos obtidos pelos alunos no desempenho das atividades complementares;
 - Divulgar atividades e eventos, quando for o caso;
 - Encaminhar publicações decorrentes das atividades complementares.

2.10.2 ATIVIDADES DE EXTENSÃO

Conforme a Resolução CNE/CES nº 7/2018, a FAINSEP regulamentou em NDE a inserção curricular da extensão dentro da instituição. Na sequência, a grade curricular do curso contemplou o novo componente curricular que foi inserida no Projeto Pedagógico. Assim, foi instituída uma coordenação de extensão, para a gestão da extensão no primeiro semestre de 2023, em função do novo componente curricular (Unidade Curricular de Extensão) a ser cumprido pelos estudantes. Que



atua basicamente na elaboração e execução de projetos interdisciplinares, que permitam ao estudante aprimorar conhecimentos e, ao mesmo tempo, vivenciar tais conteúdos, em situações de aplicação profissional; artigos relacionados aos módulos do curso, à área de recursos humanos ou a áreas afins, que complementem a formação do acadêmico.

2.10.2.1 SOBRE AS ATRIBUIÇÕES DA COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO DENTRO DOS CURSOS:

A Coordenação de Extensão tem como atribuição:

I – Coordenar as ações de inserção curricular da extensão previstas no Regulamento de Atividade de extensão curricular;

II – Organizar a oferta das Atividades de Extensão Curricular, elaborando o Plano Semestral de Atividades de Extensão do Curso, aprovando-o em NDE do curso;

III – Divulgar oportunamente o rol de atividades de extensão curricular oferecidas aos alunos, encaminhando edital à Secretaria Acadêmica para que publique as atividades em andamento, o número e o perfil das vagas e o período de inscrição;

IV – Coordenar e gerenciar, por meio de aba específica do sistema de gestão de projetos de extensão do curso, projeto ou um conjunto articulado de projetos de extensão do curso que abranja parte ou todas as Atividades de Extensão previstas no Plano Semestral de Atividades de Extensão do Curso, com atribuições de incluir, excluir, ajustar e tramitar, conforme a necessidade, as atividades de extensão e seus participantes, encaminhando, via sistema, a carga horária de extensão curricular efetivamente cumprida para registro em histórico escolar do aluno.

2.10.2.2 PARA PROJETOS DE EXTENSÃO JÁ EXISTENTES

Os coordenadores de projetos podem solicitar, a qualquer tempo, por meio formal, que o projeto existente seja aproveitado para inserção curricular da extensão, indicando a



data do pedido de início do aproveitamento. A coordenação de curso irá deliberar sobre a solicitação.

Projetos de extensão já em andamento que atendam à inserção curricular da extensão podem ser coordenados pelos docentes da instituição, independente do curso, desde que atenda a interdisciplinaridade do tema.

Para participantes novos, o cadastro deve ser realizado assim que a pessoa iniciar as atividades no projeto.

2.10.2.3 PARA PROJETOS DE EXTENSÃO, CURSOS E EVENTOS DE EXTENSÃO NOVOS

Ao cadastrar um projeto novo, o responsável (docente/coordenador) encontrarão uma aba no sistema para indicar se a atividade será aproveitada para inserção curricular da extensão.

O sistema acadêmico estará apto para o cadastro dos estudantes que forem inscritos nas atividades de extensão, cabendo ao responsável/coordenador lançar a utilização das horas do projeto para contabilizar na carga horária destinada às atividades de extensão (336 horas); via sistema, essa carga horária de extensão curricular efetivamente cumprida seguirá para registro e histórico escolar do aluno.

O cadastro de participantes não precisa ser realizado junto com o cadastro do projeto, mas deve ser realizado assim que os participantes iniciarem as atividades no projeto.

2.10.2.4 PARA DISCIPLINAS COM APROVEITAMENTO TOTAL OU PARCIAL PARA INSERÇÃO CURRICULAR DA EXTENSÃO

Ao realizar atividades extensionistas vinculadas total ou parcialmente a disciplinas é importante verificar os princípios e diretrizes da extensão da instituição, assim como é obrigatório cadastrar a carga horária destinada à extensão no sistema acadêmico. E, principalmente, se há uma atenção especial para a “interação dialógica” – de que haja uma interação com a comunidade interna ou externa do curso. Para tanto, considere-se os seguintes requisitos:



A Atividade de Extensão é o processo educativo, social, cultural, científico, tecnológico e de inovação que articula o ensino e a pesquisa de modo indissociável e viabiliza a relação transformadora entre a instituição e os demais segmentos da sociedade.

A Atividade de Extensão desenvolvida sob a forma de Projeto de Extensão, deve:

I - Integrar o ensino e a pesquisa com as demandas sociais para estabelecer a interrelação do saber acadêmico com o saber dos demais segmentos da sociedade e

assim incentivar a formação de profissionais cidadãos e participativos do meio social;

II - Contribuir para a sistematização e a difusão do conhecimento cientificamente produzido de modo a favorecer, por meio da Extensão Universitária, o aperfeiçoamento das concepções e práticas curriculares dos cursos e em conformidade com os propósitos do Plano Nacional de Educação vigente;

III - Contribuir com o desenvolvimento regional nos âmbitos educacional, social, cultural, científico, tecnológico e econômico.

A Atividade de Extensão na FAINSEP é exercida de acordo com os seguintes princípios:

I - Interação Dialógica que visa o estabelecimento e desenvolvimento da relação entre a instituição e os demais segmentos da sociedade por meio do diálogo e da troca de conhecimentos;

II - Interdisciplinaridade e Interprofissionalidade que visa a integração de modelos, conceitos e metodologias profissionais no atendimento a demandas formativas e sociais;

III - Indissociabilidade Ensino-Pesquisa-Extensão que consiste na relação entre a Atividade de Extensão e o processo de formação humana e a geração de conhecimentos envolvendo tanto docentes quanto alunos;

IV - Impacto na Formação do Aluno que visa a fortalecer a experiência teórica e metodológica do aluno por meio da materialização dos compromissos éticos e solidários provenientes do espaço acadêmico;

V - Impacto e Transformação Social que visa ao estabelecimento da relação entre a instituição e os demais segmentos da sociedade para uma atuação transformadora, voltada prioritariamente à formação acadêmica, mas também atenta às expectativas das



diversas demandas sociais, com vistas ao desenvolvimento social e regional, assim como o aprimoramento de processos organizacionais específicos sob vários contextos.

2.10.2.5 AVALIAÇÃO DE PROJETOS DE EXTENSÃO

Os proponentes devem considerar em suas deliberações os seguintes aspectos:

- I - Relevância do projeto para a comunidade alvo e para a FAINSEP;
- II - Viabilidade de atuação com a comunidade alvo do projeto;
- III - Qualificação e competência da equipe envolvida na execução do projeto;
- IV - Articulação das ações de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - Disponibilidade de recursos físicos, materiais e humanos necessários para execução do projeto;
- VI - Aprovação de questões de ética quando necessário;
- VII - Viabilidade do cronograma de execução e dos prazos estabelecidos no projeto.

2.10.2.6 DIVULGAÇÃO DA LISTA DE ATIVIDADES DE EXTENSÃO QUE COMPÕEM O COMPONENTE CURRICULAR DA EXTENSÃO NO CURSO

As Atividades de Extensão Curricular devem ser executadas na forma de Programas, de Projetos de Extensão, de Projetos de Prestação de Serviços, de Cursos de Extensão e de Eventos de Extensão, Pesquisas Sociais com objetivos específicos, cuja criação, aprovação e implementação são normatizados por resoluções específicas da extensão e da graduação.

Divulgar oportunamente o rol de Atividades de Extensão Curricular oferecidas aos alunos, encaminhando para a coordenação do curso para que publique no Ambiente Virtual e outros meios digitais, as atividades em andamento, o número e o perfil das vagas e período de inscrição.



Os critérios de seleção, perfil, número de vagas, semestre destinado ao cumprimento da atividade e outras especificidades devem estar alinhadas com o projeto pedagógico do curso, portanto, o modelo é genérico e deve ser complementado pelas informações específicas a que se destina especificamente.

2.10.2.7 SOBRE A CREDITAÇÃO, APROVAÇÃO E REPROVAÇÃO DE ESTUDANTES PELO COMPONENTE CURRICULAR DA EXTENSÃO

A coordenação de extensão do curso é responsável por gerenciar o cumprimento das horas exigidas para curricularização da extensão, assim deverá manter um controle das horas cumpridas em disciplinas, projetos e outras atividades de cada aluno, através de informações prestadas por docentes das disciplinas e/ou sistemas de certificação.

2.11 APOIO AO DISCENTE

Uma das maiores preocupações da FAINSEP é a qualidade do processo ensino-aprendizagem desenvolvido na instituição. Consciente da importância do acompanhamento e do apoio ao discente para o êxito dos graduandos e pós-graduandos, oportunizamos atividades de assessoramento pedagógico ao corpo discente por meio dos seguintes serviços:

- Incentivo à participação em eventos científicos, como representantes desta IES;
- Prestação de assistência pelos professores aos alunos, no sentido de promover e incentivar a integração destes a vida acadêmica, por meio de atividades didáticas, de pesquisa e de extensão;
- Orientação pela coordenação do curso sobre procedimentos gerais, relacionados à metodologia da EAD e às atividades complementares obrigatórias dos cursos de Tecnologia;



- Orientação acadêmica sobre o aprendizado e a situação escolar do aluno, com ações que em à recuperação da aprendizagem e à participação deste no processo de avaliação do curso;
- Acompanhamento psicopedagógico por profissionais da área, contratados pela Instituição;
- Cursos, palestras e oficinas de nivelamento em língua portuguesa, informática e previsão para implementação na matemática básica;
- Treinamentos sobre as TICs e Moodle;
- Ouvidoria;
- CPA (Comissão Própria de Avaliação);
- Oficinas e cursos interdisciplinares na área de atuação profissional;

2.11.1 POLÍTICA DE ATENDIMENTO A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A infraestrutura para atendimento de pessoas com deficiência está prevista e implantada em recursos como o acesso a espaços da Secretaria, Laboratório de Informática, sanitários e salas de aula, os quais independem de escadas e rampas, oferecendo ao aluno segurança e autonomia.

Oportunizamos um módulo eletivo de LIBRAS; se o acadêmico optar por este módulo, poderá cursar e ter noções de LIBRAS na teoria e na prática, atendendo-se, desta forma, à legislação vigente (Decreto Nº 5.296/2004, a vigorar a partir de 2009). Independente dos requisitos legais, a FAINSEP utiliza estratégias de capacitação do corpo docente pela oferta de curso de Pós-graduação em Atendimento Educacional Especializado, Educação Especial e LIBRAS, Psicopedagogia, entre outros. A instituição possui técnicos de informática, treinados para instalar e configurar os computadores, a fim de atender às pessoas deficientes visuais e orientá-las quanto à utilização do mesmo.



2.11.2 AÇÕES DECORRENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CURSO

A Avaliação Institucional na FAINSEP constitui uma ação relevante, realizada por pessoas envolvidas que desempenham seus papéis de modo a refletir e a refratar a realidade, sendo sua proposta teórico-metodológica o instrumento que absorve, conserva expressa e projeta as marcas resultantes dos diálogos ocorridos durante todo o processo desenvolvido por toda a equipe.

A avaliação Institucional será incorporada ao dia-a-dia da Instituição, de maneira a criar uma cultura de avaliação. Tanto a administração do Curso como professores e alunos deverão colaborar ativamente com as atividades de avaliação, de maneira a tornar o processo participativo, coletivo, autônomo, livre de ameaças, crítico e transformador dos sujeitos envolvidos e da instituição. Assim, professores, alunos e funcionários administrativos deverão constituir a tríade de um processo, respondendo a questionários; registrando os aspectos positivos e negativos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, em todas as suas unidades; discutindo, em grupo, os problemas de ensino; e também dando sugestões sobre as mudanças que devem ser introduzidas no ensino e na instituição.

De acordo com as regulamentações, está previsto o desenvolvimento do NDE, do colegiado do curso e da CPA, que será expandida mediante a autorização do curso.

A Avaliação Institucional seguirá os embasamentos da Lei nº 10.861 de 14.04.04, que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), e na Portaria nº 2.051 de 09.07.04, que regulamenta os procedimentos do SINAES. Está prevista a adaptação do Roteiro de Auto-Avaliação Institucional – 2004. A avaliação interna da IES terá como principais objetivos:

- Produzir conhecimentos;



- Pôr em questão os sentidos do conjunto de atividades e finalidades cumpridas pela instituição;
- Identificar as causas de problemas e deficiências;
- Aumentar a consciência pedagógica e a capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo;
- Fortalecer as relações de cooperação entre os envolvidos com a instituição.

2.11.3 ATIVIDADE DE TUTORIA

O processo ensino-aprendizagem na EAD se constrói ao longo do desenvolvimento do aluno e do curso; assim, cada aluno é, potencialmente, um colaborador, um agente nesta construção, considerado as peculiaridades desta modalidade.

Dessa forma, o tutor realiza a intermediação do conteúdo com o aluno (mediador entre o professor, o material didático e o estudante). A tutoria pode ocorrer de forma presencial e a distância. A tutoria presencial viabiliza ao estudante apoio para que este se adapte à educação a distância e à respectiva metodologia, motivando-o a desenvolver o processo ensino-aprendizagem, a responsabilidade e a autonomia neste processo, pois o aluno é responsável pela própria aprendizagem.

O tutor presencial atua na sede, tendo como funções disponibilizar a presença humana no processo de aprendizagem, tornando a EAD real e eficaz, estimulando, assim, a adesão do estudante ao sistema; auxiliar os estudantes a criar novos hábitos, comportamentos e estratégias de estudo. A tutoria presencial é oferecida para todas as disciplinas do curso e para aquelas em que há trabalhos obrigatórios, conforme consta no processo avaliativo do curso.

A tutoria a distância é desempenhada por um professor especializado na área de conhecimento, afim e no qual ele trabalha, com domínio do conteúdo. Este profissional



será selecionado mediante teste por uma equipe, conforme prevê o regulamento. Todas as disciplinas, durante todo o curso, contam com uma equipe de tutores a distância, atuando em três pilares: junto aos alunos, ao professor da disciplina e aos tutores presenciais. Desta forma, o tutor desenvolve o processo de comunicação entre o aluno e a IES, tutor e professor, o que pode ocorrer por meio de encontros presenciais e por meio das tecnologias (via Internet, telefone e correio eletrônico).

Sendo assim, diminui a distância física entre o aluno e a IES, o tutor atuando como um orientador de estudo, ajuda a encontrar soluções para os problemas e promovem a interatividade entre os mesmos, pela formação de grupos de estudo, debates e troca de ideias.

Em conjunto com o corpo docente da disciplina, pode colaborar complementando o trabalho do tutor, auxiliando na elaboração de guias de estudo e na revisão do material didático, participando da capacitação dos tutores presenciais, propondo atividades, dividindo a condução de atividades presenciais, representando-o quando necessário e participando da correção das avaliações; com os tutores presenciais, trabalham em estreita colaboração visando ao objetivo comum de apoiar e ajudar o aluno na construção da autonomia da aprendizagem, fazendo o elo com o corpo docente. O atendimento pedagógico ao acadêmico, pelo tutor a distância, é sempre atemporal no sentido de que deve atendê-los nas suas dúvidas, independente do cronograma de estudo proposto. Esse atendimento é feito por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA -, pela plataforma Moodle.

O desenvolvimento da interação ocorre principalmente por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem, onde estão presentes as ferramentas capazes de possibilitar um eficiente processo de tutoria a distância. Os alunos inscritos nas diversas disciplinas dos cursos podem trocar informações em um processo bidirecional, ou seja, entre os alunos, os alunos e os tutores e os tutores e os alunos. Desta forma, o corpo social, virtualmente constituído, participa ativamente da construção do conhecimento, levantando dúvidas, propiciando o aprofundamento das questões, de tal forma todo o conjunto que seja capaz de refletir sobre os conteúdos apresentados.



2.11.4 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Os alunos contarão com o suporte de professores-tutores, responsáveis pelo trabalho de acompanhamento e orientação da aprendizagem, ao longo do processo de formação, além de materiais didático-pedagógicos e recursos virtuais por meio de plataforma para desenvolvimento permanente do processo de orientação e realização de atividades como chat e fóruns e videoconferências. O curso disponibilizará Professores-formadores, por área de disciplina, para dar suporte aos tutores em seu trabalho de orientação.

Os alunos podem utilizar o laboratório de informática quantas vezes forem necessárias para complementar seus estudos, fazer pesquisas, postar atividades, consultar notas ou realizar outras funções. O Ambiente Virtual de Aprendizagem disponibiliza o acesso à videoteca, material didático e complementar e às ferramentas de interação síncronas e assíncronas.

A FAINSEP disponibiliza o sistema acadêmico/aluno online, no qual o aluno pode acompanhar seu desempenho nos exames, atividades integradoras e históricas.

No site da FAINSEP, o aluno pode resolver questões acadêmicas e administrativas como requerimentos para exames, questões financeiras, trancamento de matrícula, solicitações de declarações e certificados, entre outros.

2.11.5 MATERIAL DIDÁTICO

O Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade a Distância apresenta material didático, disponibilizado em ambiente web virtual; na biblioteca



virtual com acervo em quantidade e qualidade. A FAINSEP disponibiliza, na biblioteca virtual, livros constantes da bibliografia básica e complementar das disciplinas ofertadas.

São produzidos fascículos didáticos e instrucionais e os materiais são adotados, considerando-se as especificidades inerentes às disciplinas. Essa diversidade visa à motivação para o autoestudo do aluno. O sistema de controle de produção e distribuição do material didático é realizado por uma equipe de professores da FAINSEP, com experiência e especialização na área de EAD e em demais áreas de atuação.

O professor conteudista elabora o texto, observando as orientações para composição do material didático, da ementa, do PPI e do projeto pedagógico do curso. A partir desses procedimentos, produzem os textos, definindo os objetivos e o conteúdo programático de acordo com respectivas subunidades.

O professor conteudista deverá entregar os seguintes materiais, no prazo estabelecido:

- Fascículo da disciplina no formato Word, organizados em unidades, tópicos e subtópicos;
- Questões para exame online: 40 questões fechadas que contemplem todo o conteúdo;
- Questões para o exame presencial 1ª oportunidade;
- Questões para o exame presencial 2ª oportunidade;
- Questões para exame presencial 3ª oportunidade;
- Questões para exame de dossiê online (recuperação);
- Questões para aceleração de estudo.

Recomendam-se, no mínimo, três unidades por módulo (disciplina). As unidades e

Tópicos devem ser organizados a partir da ementa da disciplina, estabelecida no Projeto Pedagógico do curso e com base na bibliografia proposta.



Em cada unidade, apresenta-se um momento de reflexão, que pode ser uma pergunta, uma reportagem, um exemplo de prática ou outro recurso que chame a atenção do aluno. Para o material didático não se tornar exaustivo, recomenda-se a utilização de figuras. Ao final de cada unidade, constam indicações de links e ou vídeos para complementação de estudos e melhor compreensão.

2.11.6 MECANISMOS DE INTERAÇÃO ENTRE DOCENTES, TUTORES E ESTUDANTES

De acordo com os princípios da EAD, a interação pode acontecer com base na atividade realizada pelo professor que elabora os fascículos, promovendo a interação do aluno com o conteúdo, representando uma característica definidora da educação. Da interação do aluno com o conteúdo científico, resulta nas alterações da compreensão do aluno, modificando forma de ele relacionar a teoria à prática.

Outra forma de interação ocorre entre o aluno e o tutor que viabiliza, na prática, a relação do aluno com o conteúdo, utilizando estratégias para a promoção de mudança de atitudes e de valores do aluno, por meio da construção do conhecimento realizado por este mesmo aluno. Neste sentido, a motivação realizada pelo tutor é fundamental afim de que o aluno utilize e manipule os conhecimentos construídos a favor de transformações na sua realidade. Esta característica é avaliada na interação online, participação nas discussões no ambiente virtual de aprendizagem e nas avaliações presenciais.

A interação entre os alunos é possível graças às tecnologias de informações (TICs) em ambientes online como *chat*, fórum e *e-mails*, que se estende às tutorias presenciais nos quais os alunos podem ser atendidos em grupos ou individualmente, possibilitando, desta forma, a troca de experiências, mediada pelo tutor. Por fim, a interação professor/aluno ocorre por meio do conhecimento científico, elaborado didaticamente, seguindo as metodologias da EAD.



De forma geral, o curso terá a distribuição de momentos presenciais e não presenciais, promovendo a interação e interatividade como forma e meio principal para o desenvolvimento da aprendizagem.

2.11.7 PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE ENSINO APRENDIZAGEM

A avaliação é uma prática educativa cujo papel consiste em fornecer elementos que apoiem e mediem ações entre as necessidades e a realidade educacional, com vistas ao aperfeiçoamento de todos os envolvidos. Entende-se avaliação como um processo contínuo, dinâmico e sistemático, que implica em julgamento, de acordo com padrões estabelecidos, com vistas à compreensão de uma determinada realidade, objetivando oferecer a mediação entre o existente e o almejado e propiciando o posicionamento quanto às direções a serem tomadas para o desenvolvimento do foco de estudo.

Para dimensionar este processo avaliativo, seguimos as características de avaliação que este projeto propõe assumir. Neste aspecto, o processo de avaliação de aprendizagem, em cada módulo, respeita a individualidade do estudante e, ao mesmo tempo, o trabalho de grupo. As dificuldades também são atendidas, uma vez que trabalhos e exames podem ser refeitos, dentro dos limites determinados em regulamento.

De acordo com o Regimento da FAINSEP, em comum acordo com a legislação vigente na modalidade a distância, dois modos de avaliação estão previstos e implantados: uma avaliação a distância (online) e outra presencial:

- A avaliação a distância (online) é realizada no Moodle, é dividida em duas partes: avaliação online 1 e avaliação online 2, cada uma contém 20 questões objetivas. O aluno prepara-se para esta etapa da avaliação por meio do roteiro de estudos, que são questões online para o estudo do aluno e ao final desta avaliação terá o resultado do seu desempenho.



- A avaliação presencial acontece em forma de exame, na conclusão de cada módulo.

As notas a serem atribuídas em ambas às avaliações são de 0 (zero) a 10 (dez). Para formar a média ponderada final, a nota das atividades à distância (online) terá peso 4 e a nota do exame, peso 6. Para o aluno ser aprovado, a média final deverá ser 6.

2.12 ATUAÇÃO DO CORPO DOCENTE ESTRUTURANTE - NDE

De acordo com a Resolução nº 1 de 17 de junho de 2010, que normatiza o Núcleo Docente Estruturante, este será constituído por um mínimo de 5 (cinco) professores, pertencentes ao corpo docente do curso. Exige-se que pelo menos 60% de membros possuam titulação acadêmica obtida em programas de Pós-graduação *stricto sensu*; todos os membros devem estar em regime de trabalho em tempo parcial ou integral, sendo pelo menos 20% em tempo integral; o Coordenador Pedagógico do curso será membro nato e atuará como presidente; deve-se assegurar estratégia de renovação parcial dos integrantes do NDE, de modo a confirmar a continuidade do processo de acompanhamento do curso.

Após autorizado o curso será constituído o NDE que terá como atribuições:

- Contribuir efetivamente na construção do perfil do egresso do curso;
- Zelar pela integralização curricular interdisciplinar entre as diferentes atividades de ensino;
- Promover a integração horizontal e vertical do curso, respeitando os eixos estabelecidos pelo projeto pedagógico;
- Supervisionar as formas de avaliação desenvolvida no curso;
- Analisar e avaliar os planos de módulo dos componentes curriculares;
- Indicar formas de incentivo ao desenvolvimento de linhas de pesquisa e extensão, oriundas de necessidades da graduação, de exigências do mercado de trabalho e afinadas com as políticas públicas relativas à área de conhecimento do curso;



- Planejar e acompanhar as atividades complementares e de extensão executadas pelo curso;
- Participar da revisão e atualização periódica do projeto pedagógico do curso para análise a aprovação do Conselho Acadêmico e Conselho Universitário;
- Zelar pelo cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Tecnologia, pelas Diretrizes Internas estabelecidas no PPI, PDI e as estabelecidas pelo Conselho Estadual de Educação;
- Acompanhar as atividades relacionadas à participação dos estudantes do curso, no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE;
- Avaliar a matriz ocupacional dos docentes do curso;
- Exercer demais atribuições que lhes são explícitas ou implícitas, conferidas pelo Regimento Geral da Universidade, assim como pela legislação e regulamentos a que se subordine.

2.13 COLEGIADO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

De acordo com o Regimento Institucional da FAINSEP, o colegiado do curso é constituído por:

- Coordenador do curso-Presidente;
- Vice-coordenador do curso;
- Corpo Docente;
- Um representante discente;

Competências do Colegiado do Curso

- aprovar os planos de módulos;
- propor à diretoria administrativa a demissão, licença e afastamento do professor;
- aprovar projetos de ensino, pesquisa e extensão correspondentes ao curso;
- atribuir encargos aos docentes;



- decidir sobre a transferência e o aproveitamento de estudo, de experiência e práticas anteriores;
- aprovar planos de atividades a serem desenvolvidas;
- aprovar programas de educação continuada, de projetos de cursos de aperfeiçoamento, de atualização e extensão;
- deliberar sobre as alterações deste regulamento, para decisão final do Conselho Superior do Curso;
- deliberar sobre os casos omissos, neste regulamento, e interpretar seus dispositivos;
- indicar, à Coordenadoria do Curso, nomes de professores/profissionais para integrem as bancas examinadoras.

2.14 EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS

1º SEMESTRE

METODOLOGIA DO ESTUDO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa

Conceituação e histórico de EAD no Brasil. Os meios e os recursos didáticos: internet, computador, apostilas, livros, revistas e jornais. Ambientes Virtuais de ensino-aprendizagem - Moodle. O estudante como agente. O processo de aprendizagem. O auto-estudo. As operações mentais e a aprendizagem permanente. A aprendizagem integradora. A avaliação. Fundamentos psicológicos. Fundamentos neurológicos.

Bibliografia básica

FARIA, A. A.; LOPES, L. F. O Que e o Quem da Ead: História e Fundamentos. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

_____. Práticas Pedagógicas em Ead. 1ª Ed, Intersaberes, 2014.



GUAREZI, Rita de Cássia M.; MATOS, Márcia M. de. Educação A Distância Sem Segredos. 1ª Ed, Intersaberes, 2012.

MUNHOZ, A. S. Tutoria em Ead uma Nova Visão. 1ª Ed, Intersaberes, 2016.

Bibliografia Complementar

PALANGE, Ivete; FERNANDEZ, Consuelo. 2000-2010 Uma Odisseia Da Ead No Espaço Virtual (Memórias De Uma Trajetória). 1ª Ed, Intersaberes, 2014.

CORTELAZZO, I. B. de C. Prática Pedagógica, Aprendizagem e Avaliação em Educação A Distância. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

STURZENEGGER, K. F. D. Do Pensamento de Paulo Freire para uma Ação mais Humanizada do Professor na Educação a Distância. 1ª Ed, Intersaberes, 2017.

LÍNGUA PORTUGUESA - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Origens da língua Portuguesa. Tipos de linguagem. Ato da comunicação. Funções da linguagem. Vícios de linguagem. Aspectos conceituais e fundamentais que regem a norma culta da Língua Portuguesa. Estudo de tópicos gramaticais problemáticos, de acordo com as dificuldades apresentadas: em fonética/fonologia, morfologia e sintaxe. Novo Acordo Ortográfico. Prática sistemática de leitura, análise e interpretação de texto. Coesão e coerência na produção textual. Rescritura de textos. Estrutura e produção do texto acadêmico: artigo de opinião e resenha crítica. Redação de documentos administrativos.

Bibliografia básica

BARBOSA, Cláudia Soares et al. Língua Portuguesa Classes Gramaticais e Texto Narrativo. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

COSTA, A. J. H.; BRODBECK, J. T.; AGA, V. L. C. Estratégias de Leitura em Língua Portuguesa. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

ENGELMANN, P. C. M. Língua Portuguesa e Literatura. 1ª Ed, Intersaberes, 2017.

Bibliografia complementar



LEMES, Adriana et al. . Língua Portuguesa Elementos Essenciais e Acessórios para Análise Sintática. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

KLABYR, W. C. de J. Linguística Textual Princípios Teóricos e Práticos. 1ª Ed, Intersaberes, 2019.

VALLE, M. L. E. Não Erre Mais Língua Portuguesa Nas Empresas. 1ª Ed, Intersaberes, 2019.

METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa:

O conhecimento: tipos e finalidades. Metodologia de estudo. A pesquisa científica. Neutralidade científica. Pesquisa quantitativa e qualitativa. Metodologia científica. Etapas da investigação científica: elaboração e execução do projeto de pesquisa; redação e leitura de textos acadêmico-científicos: artigo e monografia. Normatização para a apresentação do trabalho científico.

Bibliografia Básica

CASARIN, H. de C. S.; CASARIN, S. J. Pesquisa Científica Da Teoria À Prática. 1ª Ed, Intersaberes, 2012.

PEROVANO, D. G. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica. 1ª Ed, Intersaberes, 2016.

LORENZI, G. M. A. C. Pesquisa-Ação: Pesquisar, Refletir, Agir e Transformar. 1ª Ed, Intersaberes, 2021.

Bibliografia Complementar

SILVA, Sidinei Pithan da; GREZZANA, José Francisco. Pesquisa Como Princípio Educativo. 1ª Ed, Intersaberes, 2013.

MADY, Eliane Batista. Pesquisa de Mercado. 1ª ed, InterSaberes, 2014.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. Métodos Quantitativos. 1ª ed, InterSaberes, 2013.



LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Conceito e a importância da liderança no trabalho. Diferentes abordagens acerca da liderança. Características e atributos que os líderes devem ter. Estilos de liderança. Perfil do líder. Motivação humana. Motivação no grupo de trabalho. Teorias de motivação.

BÁSICA

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. Liderança E Desenvolvimento De Equipes. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2017.

LOTZ, E.G.; GRAMMS, L.C. Gestão de Talentos. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2012.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. Motivação e Satisfação no Trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2014.

COMPLEMENTAR

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. Ética Empresarial Na Prática Liderança, Gestão E Responsabilidade Corporativa. 1ª ed., InterSaber, 2016.

LOTZ, Erika, Gisele. GRAMMS, Lorena Carmen. Coaching e mentoring. Curitiba: Intersaberes, 2014.

SILVA, Fábio Eduardo da. Neuroliderança e Neurocoaching. 1ª ed., InterSaber, 2020.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa

Origem e desenvolvimento de Recursos Humanos. Administração de Recursos Humanos no contexto organizacional. Missão. Objeto de estudo. Subsistemas da Administração de Recursos Humanos. Principais serviços da Administração de Recursos Humanos. Desafios organizacionais contemporâneos e a gestão de pessoas. Evolução, tendências, o discurso versus a prática em organizações. A área de gestão



de pessoas como parceira estratégica. Temas contemporâneos em gestão de pessoas: confiança, gestão da diversidade.

Bibliografia Básica

BEHNKE, Mônica Terezinha (Org.). Gestão De Pessoas Artigos Reunidos. 1ª. ed, InterSaber, 2014.

PAIVA, Kely César Martins de. Gestão de Recursos Humanos Teorias E Reflexões. 1ª. ed, InterSaber, 2019.

KOPS, Lucia Maria; COSTA E SILVA, Selma França da; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de Pessoas Conceitos e Estratégias. 1ª. ed, InterSaber, 2013.

Bibliografia Complementar

CASES DE SUCESSO. O RH e a Inovação nas Empresas – oportunidades e responsabilidades. Disponível em: <https://casesdesucesso.wordpress.com/tag/rh/>

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa; RIBEIRO, Maria Tereza Ferrabule. Gestão De Pessoas Na Administração Pública Teorias E Conceitos. 1ª. ed, InterSaber, 2017.

MARQUES, J. R. A importância da gestão de pessoas nas organizações. Portal IBC, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rhgestao-pessoas/importancia-gestao-pessoas-organizacoes/>

OLIVEIRA, Aline Pereira de. A Importância da Auditoria em Recursos Humanos para Prevenção dos Passivos Trabalhistas no Setor de RH das Empresas. Disponível em: <http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigopronto.pdf>

2º SEMESTRE

FUNDAMENTOS DA ADMINISTRAÇÃO - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Fundamentos da Administração. Processo administrativo. Áreas funcionais da Administração. Bases históricas da Administração, envolvendo a abordagem Científica,



Clássica, Humanista, Estruturalista, Comportamental e Sistêmica. Comunicação e o processo de tomada de decisões e a importância do fator humano nas organizações. Visualização do ciclo administrativo e influências do ambiente nesse processo.

Bibliografia Básica

COLTRO, A. Teoria geral da administração. Curitiba: InterSaberes, 2015.

CRUZ, Eduardo Picanço; BARRETO, Cesar Ramos; FONTANILLAS, Carlos Navarro. O Processo Decisório Nas Organizações. 1ª ed, InterSaberes, 2014.

FONSECA, Valéria Silva da. Introdução à Teoria Geral da Administração. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2020.

Bibliografia Complementar

ORLICKAS, Elizenda. Modelos de Gestão das Teorias da Administração à Gestão Estratégica. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SERTEK, Paulo; GUINDANI, Roberto Ari; MARTINS, Tomas S. Administração e Planejamento Estratégico. 1ª. Ed, InterSaberes, 2012.

VIZEU, Fabio. Teorias da Administração Origem, Desenvolvimento e Implicações. InterSaberes, 2019.

MATEMÁTICA FINANCEIRA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa:

Juros Simples. Juros Compostos. Descontos. Taxas de Juros. Equivalência de Capitais. Séries de Pagamentos. Atualização Monetária. Sistemas de Amortização. Noções de Análise de Investimentos. Calculadoras e Aplicativos Financeiros.

Bibliografia Básica

CASTANHEIRA, N. P. Cálculo aplicado à gestão e aos negócios. Curitiba: InterSaberes, 2016.

_____.; MACEDO, Luiz Roberto Dias de. Matemática Financeira Aplicada. 2ª. Ed, InterSaberes, 2020.



MACEDO, Luiz Roberto Dias de; CASTANHEIRA, Nelson Pereira; ROCHA, Alex.
Tópicos De Matemática Aplicada. 1ª. Ed, InterSaberes, 2013.

Bibliografia Complementar

ANDRICH, E. G.; CRUZ, J. A. W. Gestão financeira moderna: uma abordagem prática.
Curitiba: InterSaberes, 2013.

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. Noções Básicas de Matemática Comercial e
Financeira. 1ª. Ed, InterSaberes, 2012.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Maziozeki de. Matemática. 1ª. Ed, InterSaberes, 2016.

CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Conceito de cultura e cultura organizacional. Elementos da cultura organizacional. Funções da cultura. Cultura forte e cultura fraca. A importância da cultura organizacional para o gestor de Recursos Humanos. A relação da cultura, comunicação e liderança. Cultura e clima organizacional. Impacto e estratégias do clima e cultura organizacional no desempenho. Gestão do clima organizacional. Indicadores do clima organizacional. Pesquisa de clima organizacional. Processo de gestão do clima organizacional, seus indicadores e impacto no comportamento da organização.

Bibliografia Básica

BAGATINI, S.; PERSICO, N. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012.

SOUZA, Carla Patricia da Silva. Cultura e Clima Organizacional: compreendendo a essência das organizações. 1ª. Ed, Intersaberes, 2014.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. Motivação e Satisfação no Trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.

Bibliografia Complementar

FERREIRA, Patricia Itala. Gestão da Diversidade e da Interculturalidade nas Organizações. 1ª. Ed, Intersaberes, 2021.



BRIALES, Julio Aragon. Lean Business Melhoria Contínua E Transformação Cultural Nas Organizações. 1ª. Ed, Intersaberes, 2021.

BRUNING, Camila; RASO, Cristiane Cecchin Monte; PAULA, Alessandra de. Comportamento Organizacional e Intraempreendedorismo. 1ª. Ed, Intersaberes, 2015.

IDENTIFICAÇÃO E REALOCAÇÃO DE TALENTOS - CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa

Dados que antecedem ao recrutamento de pessoal, gestão de pessoas, cultura e estrutura organizacional, mercado de trabalho: oferta e procura, novo perfil do empregado. A importância do processo de provisão para os resultados organizacionais. Planejamento e Recrutamento de pessoal. Seleção de pessoal e as etapas do processo de seleção e suas técnicas. Competências necessárias para a realização do processo seletivo.

Bibliografia Básica

KNAPIK, Janete. Gestão De Pessoas E Talentos. 1ª. Ed, Intersaberes, 2012.

LOTZ, Erika Gisele; GRAMMS, Lorena Carmen. Gestão De Talentos. 1ª. Ed, Intersaberes, 2012.

____.; BURDA, Jocely Aparecida. Recrutamento e Seleção De Talentos. 1ª. Ed, Intersaberes, 2015.

Bibliografia Complementar

KOPS, Lucia Maria; COSTA E SILVA, Selma França da; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão de Pessoas Conceitos e Estratégias. 1ª. ed, InterSaberes, 2013.

KUABARA, Paula Suemi Souza. Estruturas E Processos De Recursos Humanos. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

VALENTIM, Isabella Christina Dantas. Comportamento Empreendedor. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.



TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL – CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa

O desenvolvimento teórico e prático dos programas de treinamento. Seu conceito, foco, diferenças entre treinamento e desenvolvimento, as tendências e os fatores que o afetam. O processo do treinamento e desenvolvimento com a identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento. O desenho de programas de treinamento. O planejamento das atividades, bem como sua condução e desenvolvimento. A avaliação dos programas de treinamento e desenvolvimento. As novas tecnologias para a educação, treinamento e comunicação e as universidades corporativas.

Bibliografia Básica

FREIRE, Denilson A. L. Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos Encenando e Efetivando Resultados. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

KOPS, Lucia Maria H.; RIBEIRO, Rosane S. Desenvolvimento de Pessoas. 1ª. ed, InterSaberes, 2013.

SILVA, Caio Camargo da. Gestão de Pessoas e Equipes de Vendas. 1ª. ed, InterSaberes, 2020.

Bibliografia Complementar

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. Liderança E Desenvolvimento De Equipes. 1ª. Ed, InterSaberes, 2017.

GODOI, Luciléia Silevira dos Santos. Neurocomunicação e Comunicação Não Verbal Aplicada À Gestão De Pessoas. 1ª. ed, InterSaberes, 2020.

MAIA, Christiane Martinatti. Psicologia Do Desenvolvimento E Da Aprendizagem. 1ª. Ed, InterSaberes, 2017.

3º SEMESTRE

GESTÃO DE PROCESSOS E ROTINAS DE TRABALHO - CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa



Processo de admissão. Contrato de Trabalho por prazo determinado e indeterminado. Acumulação de Empregos. Exames Médicos. Registro de Empregados e Dependentes. Cadastramento. Readmissão de Pessoal. Recolhimento de Encargos Sociais. Alimentação. Vale-Transporte. Processo de controle de frequência e jornada de trabalho. Processo Disciplinar. Processo de Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho. Livro de Inspeção do Trabalho. Processo de Salário. Folha de Pagamento. Composição da Remuneração. Processo do 13º Salário. Processo de Férias. Horas extras. Contribuições Sindicais. Cálculo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Tabelas de incidência de INSS e Imposto de Renda, Processo dos Encargos Sociais: INSS/GPS; FGTS. Seguro-Desemprego. Aposentadoria. Planejamento e elaboração de cronograma das rotinas do setor de pessoal. Guarda dos documentos trabalhistas. Manual de rotinas e procedimentos da organização.

Bibliografia Básica

FERREIRA, Marcelo Andrade. Sistema De Seguridade Social A Previdência Social. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

KUABARA, Paula Suemi Souza. Estruturas e Processos De Recursos Humanos. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

WILDAUER, Egon Walter; WILDAUER, Laila Del Bem Seleme. Mapeamento De Processos Conceitos, Técnicas E Ferramentas. 1ª. ed, InterSaberes, 2015.

Bibliografia Complementar

BUSSE, Angela Maria Fagnani; MANZOKI, Simone Luiza. Auditoria De Recursos Humanos. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

CRUZ, Eduardo Picanço; BARRETO, Cesar Ramos; FONTANILLAS, Carlos Navarro. O Processo Decisório Nas Organizações. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. Fundamentos Jurídicos do Contrato De Trabalho. 1ª. ed, InterSaberes, 2021.



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS - CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa

Conceito de cultura e cultura organizacional. Elementos da cultura organizacional. Funções da cultura. Cultura forte e cultura fraca. A importância da cultura organizacional para o gestor de Recursos Humanos. A relação da cultura, comunicação e liderança. Cultura e clima organizacional. Impacto e estratégias do clima e cultura organizacional no desempenho. Gestão do clima organizacional. Indicadores do clima organizacional. Pesquisa de clima organizacional. Processo de gestão do clima organizacional, seus indicadores e impacto no comportamento da organização.

Bibliografia Básica

BRUNING, Camila; RASO, Cristiane C. M.; PAULA, Alessandra de. Comportamento Organizacional e Intraempreendedorismo. 1ª ed, Intersaberes, 2015.

ESCORSIN, Ana Paula. Psicologia e Desenvolvimento Humano. 1ª ed, Intersaberes, 2016.

PASETTO, Neusa Vítola; MESADRI, Fernando Eduardo. Comportamento Organizacional Integrando Conceitos da Administração e da Psicologia. 1ª ed, Intersaberes, 2012.

Bibliografia Complementar

PÉRSICO, Neide; BAGATINI, Sonia Beatriz. Comportamento Humano Nas Organizações. 1ª ed, Intersaberes, 2013.

CAMPOS, Keli C de L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década. Scielo. Brasília. 2011. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci_arttext

GOULART, Barbosa Iris. Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível em:
ahref="https://books.google.com.br"target="_blank"class="link_catagolo"><https://books.google.com.br>



SAMPAIO, Reis do Jader. Psicologia do trabalho em três faces. In: Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. Casa do Psicólogo, 1998. Disponível em: <https://books.google.com.br>

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RECURSOS HUMANOS - CARGA HORÁRIA: 100h

Ementa

Macrotendências da Gestão de Pessoas. Novo papel da área de Gestão de Pessoas. Processo de transformação das organizações e a necessidade de adequação das atividades de Recursos Humanos. Criação de um sistema de planejamento de Recursos Humanos capaz de interagir com as Estratégias Organizacionais. Políticas e Planejamento estratégico de Recursos Humanos.

Bibliografia Básica

KOPS, Lucia Maria; COSTA E SILVA, Selma França da; ROMERO, Sonia Maria Thater. Gestão De Pessoas Conceitos E Estratégias. 1ª. ed, InterSaberes, 2013.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. Gestão De Pessoas Ferramentas Estratégicas De Competitividade. 1ª. ed, InterSaberes, 2014.

Bibliografia Complementar

MARTINS, Tomas Sparano; GUINDANI, Roberto Ari. Estratégia e Competitividade. 1ª ed, InterSaberes, 2013.

RAHME, Lucia Helena. Comunicação, Marketing E Novas Tecnologias Na Gestão De Pessoas. 1ª. Ed, InterSaberes, 2017.

STADLER, Adriano (Org.); SCHMIDT, Maria do Carmo; RODERMEL, Pedro Monir. Desenvolvimento Gerencial, Estratégia E Competitividade. 1ª ed, InterSaberes, 2012.



LEGISLAÇÃO SOCIAL E TRABALHISTA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa

Evolução do ordenamento jurídico de proteção ao trabalho. Conceito de empregado e empregador. Áreas de não incidência do direito do trabalho. Contrato individual e coletivo do trabalho. Contrato de Trabalho Temporário. Obrigações principais e acessórias do contrato de trabalho. Alterações e extinção do contrato de trabalho. Justa causa, aviso prévio, estabilidade e FGTS. Duração da jornada de trabalho. Férias e 13º salário. Repouso semanal remunerado e feriado. Fontes do Direito Tributário: Obrigações tributária estrutura da norma jurídica hipótese de incidência e fator gerador. Tributo e sua classificação. Vigências e aplicações. Interpretação e integração da legislação tributária. O critério econômico. Elisão e evasão fiscal. Incidência, não incidência, imunidade e isenção. Das limitações do poder de tributar. Responsabilidades tributárias. Critérios tributários. Administração tributária.

Bibliografia Básica

ALCANTARA, S. A. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaberes, 2020.

____.; VENERAL, D. Direito aplicado. Curitiba: InterSaberes, 2020.

OLIVEIRA, Marcella Gomes de. Legislação Trabalhista e Previdenciária em Ciências Contábeis. 1ª. ed, InterSaberes, 2020.

ORSI, Ademar. Remuneração De Pessoas Nas Organizações. 1ª. ed, InterSaberes, 2015.

Bibliografia Complementar

Araújo, Luiz Antônio Medeiros de. Auditoria Trabalhista E Previdenciária. 1ª. ed, InterSaberes, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

_____. Decreto n. 131, de 22 de maio de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, 23 maio 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm.



_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

_____. Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm.

_____. Emenda Constitucional n. 103, 12 de novembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.

_____. Instrução Normativa SRT n. 1, de 7 de novembro de 1989. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-1989_73538.html

_____. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm.

_____. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

_____. Lei n. 9.615, de 24 de março de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm

_____. Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm

_____. Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 jun. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm#art76.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm.

_____. Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm



_____. Lei Complementar n. 150, de 1 de junho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm.

NASCIMENTO, A. M. As relações individuais e coletivas de trabalho. Boletim Mascaró Nascimento, n. 171, set. 2013. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/setembro2013_edicao_171/as_relacoes_coletivas_e_individuais_de_trabalho.html.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Agenda nacional do trabalho decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf

OIT no Brasil. OIT, [20--]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-aoit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>

CONTABILIDADE BÁSICA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa

A disciplina de contabilidade básica tem como objetivo principal expor para os administradores de uma organização as variações ocorridas em seu patrimônio (bens, direitos, obrigações, apuração das receitas e despesas) fornecendo o máximo de informações úteis para a tomada de decisões, tanto dentro e fora da empresa, estudando, registrando e controlando o patrimônio.

Bibliografia Básica

BAZZI, S. Contabilidade em Ação. Curitiba: InterSaberes, 2014.

PADOVEZE, Clóvis Luís. Contabilidade Geral. 1ª ed, InterSaberes, 2016.

____.; MARTINS, Miltes Angelita M. Contabilidade e Gestão Para Micro E Pequenas Empresas. Curitiba: InterSaberes, 2014.

OLIVEIRA, André Júnior de. Contabilidade das Organizações. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

Bibliografia Complementar



BÄCHTOLD, C. Contabilidade básica. Curitiba: IFPR, 2011. Disponível em:

http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/proeja/contabil_basica.pdf

CONSELHO Federal de Contabilidade. Resolução CFC n. 750/93. CFC, 1993.

Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/?id=94969>

COSTA, Rosenei Novochadlo da. Contabilidade Avançada uma Abordagem Direta e Atualizada. 1ª. Ed, InterSaberes, 2016.

VILA, C. A. de. Gestão Contábil para contadores e não contadores. Curitiba: InterSaberes, 2011.

4º SEMESTRE

GESTÃO DE COMPETÊNCIA E GESTÃO DE DESEMPENHO - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Definição e modelos de competências. Conceito de Gestão por Competências. Construção de Sistema de Gestão de Competências. Transição de Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA) para competências. O impacto da Gestão por Competências nos subsistemas de recursos humanos. Elementos da avaliação de desempenho. Sistema tradicional: virtudes, problemas e disfunções. Mudanças e novas propostas de avaliação de desempenho. Diagnóstico e análise de desempenho individual e grupal de colaboradores.

Bibliografia Básica

BAGATINI, S.; PERSICO, N. Comportamento humano nas organizações. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2012.

BRUNING, Camila; RASO, Cristiane Cecchin Monte; PAULA, Alessandra de. Comportamento Organizacional e Intraempreendedorismo. 1ª. Ed, Intersaberes, 2015.

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. Técnicas e Métodos De Avaliação De Desempenho. 1ª. Ed, Intersaberes, 2014.

Bibliografia Complementar



JÚNIOR, Dácio Roberto dos Reis. A Criatividade Nas Organizações. 1ª ed.
Intersaberes, 2021.

SERTEK, Paulo. Responsabilidade Social e Competência Interpessoal. 1ª. Ed,
InterSaberres, 2014.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Competências, Aprendizagem Organizacional e
Gestão Do Conhecimento. 1ª. Ed, InterSaberres, 2015.

PLANO DE CARREIRA E POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa

Descrição e análise de cargos. Metodologias para classificação e avaliação de cargos. Avaliação de Cargos. Métodos de Avaliação. Carreiras: conceituação, objetivo, objetivos do planejamento de carreiras e levantamento do Potencial de Recursos Humanos. Etapas para elaboração e implantação do sistema de remuneração por “pontos”. Metodologias para classificação e avaliação de cargos. Pesquisa salarial. Remuneração tradicional x contemporânea. Remuneração variada por resultados, por lucros, por habilidade e por competência. Processo de classificação e manutenção de pessoal. Gestão Estratégica de Remuneração.

Bibliografia Básica

ORSI, Ademar. Remuneração de Pessoas nas Organizações. 1ª. ed, InterSaberres, 2015.

SALES, Joseanne de Lima. Gestão De Carreira. 1ª. ed, InterSaberres, 2021.

ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. Fundamentos Jurídicos do Contrato De Trabalho. 1ª. ed, InterSaberres, 2021.

Bibliografia Complementar

ALMEIDA, Ronald Silka de. Fundamentos Do Direito Coletivo Do Trabalho. 1ª. Ed, InterSaberres, 2021.

LOTZ, E.G.; GRAMMS, L.C. Gestão de Talentos. 1ª ed. Curitiba: Intersaberres, 2012.

GOMES, Eduardo Biacchi. Direito Internacional Do Trabalho. 1ª. ed, InterSaberres, 2020.



SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - CARGA HORÁRIA: 80h

Ementa:

Importância da higiene e segurança do trabalho; responsabilidade e a função de staff na higiene e segurança do trabalho. Conceito e aspectos da saúde e saúde ocupacional; causas e consequências dos acidentes de trabalho; higiene do trabalho; saúde ocupacional; segurança no trabalho e qualidade de vida no trabalho.

Bibliografia Básica

ARAÚJO, Eduardo Moraes. Introdução À Higiene E À Segurança Do Trabalho. 1ª. Ed, InterSaber, 2021.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. Gestão Da Qualidade De Vida No Trabalho. 1ª. Ed, InterSaber, 2017.

PEGATIN, Thiago de Oliveira. Segurança No Trabalho E Ergonomia. 1ª. Ed, InterSaber, 2020.

Bibliografia Complementar

ADVERSI, Laura Gonçalves. Organizações E Trabalho. 1ª. Ed, InterSaber, 2020.

KLEINA, Claudio. Tecnologia Assistiva: uma prática para a promoção dos direitos humanos. 1ª. Ed, InterSaber, 2012.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. Motivação E Satisfação No Trabalho Em Busca Do Bem-Estar De Indivíduos E Organizações. 1ª. Ed, InterSaber, 2014.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E ÉTICA - CARGA HORÁRIA: 60h

Ementa

Fundamentos da Ética Empresarial. As três fases da Ética Empresarial. Empresa e Ética. O caráter das organizações. O dilema dos valores. Ética ambiental. Ética. Leis e normas de Responsabilidade Social. Gestão ambiental e a responsabilidade social, e preservação do meio ambiente. O Terceiro Setor e a importância do Balanço Social. Senso comum e conhecimento científico. Ciências sociais. Ciências naturais. Trabalho.



Processos produtivos e relações de trabalho na sociedade capitalista. Cultura e diversidade cultural, afro-brasileira indígena.

Bibliografia Básica

BERTHOLD, Juliana. Ética, Direitos Humanos E Direitos Da Cidadania. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

GONÇALVES, Ane Elise Brandelise. Ética E Moral Na Questão Dos Direitos Humanos e Movimentos Sociais. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

VIEIRA-SOUZA, Priscila; DE MATOS, Marcus V. A. B. Imagens Da América Latina Mídia, Cultura E Direitos Humanos. 1ª. Ed, InterSaberes, 2021.

Bibliografia Complementar

FACHIN, Melina Girardi (Org.). Guia de Proteção Dos Direitos Humanos Sistemas Internacionais E Sistema Constitucional. 1ª. Ed, InterSaberes, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org.); VENERAL, Débora Cristina (Org.); PAGLIARINI, Alexandre Coutinho (Org.). Jurisdição e Filosofia dos Direitos Humanos e Fundamentais. 1ª. Ed, InterSaberes, 2022.

SAITO, Tiemi. Direitos Humanos. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

ELETIVAS

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO – CARGA HORÁRIA: 40h

Ementa

Informação gerencial. Tipos e usos da informação. Tratamento das informações versus atividades afins. SIG. Sistemas especialistas. Sistemas de apoio à decisão. Sistemas executivos. Tópicos em Gerenciamento de sistemas: integração, segurança, controle. Uso estratégico da tecnologia da informação.

Bibliografia Básica

ELEUTÉRIO, M. A. M. Sistemas De Informações Gerenciais na Atualidade. Curitiba: Intersaberes, 2015.



MUNHOZ, Antonio Siemsen. Fundamentos De Tecnologia Da Informação E Análise De Sistemas Para Não Analistas. Curitiba: Intersaberes, 2017.

_____. Visão Estratégica Dos Sistemas De Informações Gerenciais Na Gestão De Pessoas. Curitiba: Intersaberes, 2017.

Bibliografia Complementar

CAIÇARA JUNIOR, Cícero. Sistemas Integrados de Gestão – ERP uma Abordagem Gerencial. Curitiba: Intersaberes, 2015.

ELEUTÉRIO, M. A. M. Sistemas de Informação Gerencial. Curitiba: Intersaberes, 2016.

KOLBE JÚNIOR, Armando. Sistemas De Segurança Da Informação na Era do Conhecimento. Curitiba: Intersaberes, 2017.

GESTÃO DO CONHECIMENTO - CARGA HORÁRIA: 40h

Ementa

Organização do conhecimento: contextualização, conceitos, características. Informação e conhecimento nas organizações. Uso da informação. Inteligência e conhecimento organizacional: criação do conhecimento. Gestão do conhecimento organizacional: modelos, fontes e profissionais do conhecimento.

Bibliografia Básica

MOSER, Alvino; LOPES, Luís Fernando. Para Compreender a Teoria do Conhecimento. 1ª ed. Intersaberes, 2016.

POSSOLLI, G. E. Gestão da Inovação e do Conhecimento. 1ª ed. Intersaberes, 2012.

TAKAHASHI, A. R. W. Competências, Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento. 1ª ed. Intersaberes, 2015.

Bibliografia Complementar

ARAPANOFF, Kira. Aprendizado Organizacional – Volume 1 Fundamentos E Abordagens Multidisciplinares. 1ª ed. Intersaberes, 2012.



_____. Aprendizado Organizacional – Volume 2 Contexto e Propostas. 1ª ed.
Intersaberes, 2012.

JÚNIOR, Dácio Roberto dos Reis. A Criatividade Nas Organizações. 1ª ed.
Intersaberes, 2021.

GERAÇÕES COMPORTAMENTAIS – CARGA HORÁRIA – 40h

Ementa

Características e definições de gerações na organização. Baby Boomer, Geração X, Geração Y e Geração Z. Choque de gerações no mundo do trabalho. Desafios postos ao mercado de trabalho na absorção de pessoas que compõem estas gerações.

Bibliografia Básica

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. Liderança E Desenvolvimento De Equipes. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2017.

LOTZ, E.G.; GRAMMS, L.C. Gestão de Talentos. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2012.

SILVA, Gustavo Thayllon França. Desenvolvimento Humano Nas Diferentes Faixas Geracionais Abordagens Psicopedagógicas E Psicológicas. 1ª. Ed, InterSaberes, 2022.

Bibliografia Complementar

CARVALHO, Marcio Bernardes de; MARCELINO, Carla Andréia A. da S. Trabalho E Sociabilidade. 1ª. Ed, InterSaberes, 2019.

KNIHS, Karla Kariny. As Relações De Trabalho. 1ª. Ed, InterSaberes, 2022.

LUCHMANN, Julio Cesar. Neurociência Aplicada Gestão De Conflitos, Negociação E Mudança. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

COACHING – CARGA HORÁRIA – 40h

Histórico; Definição de Coaching, Coach e Coachee; O Papel do líder coach no desenvolvimento de pessoas e equipes; As áreas de atuação do Coach; Vantagens em



Conhecer o Coaching; Resultados Esperados no Coaching; Estratégias de Atendimento em Coaching; Fundamentos e Pilares do Coaching; Benefícios Múltiplos do Coaching; Avaliação do Coach.

Bibliografia Básica

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. Coaching e Mentoring. 1ª. Ed, InterSaberes, 2014.

SAAD, Elaine. Coaching na Prática. 1ª. Ed, InterSaberes, 2021.

FARIA, Adriano Antonio. O Coaching e o Neurocoaching. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

Bibliografia Complementar

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. Liderança e Desenvolvimento De Equipes. 1ª. Ed, InterSaberes, 2017.

LAGE JÚNIOR, Murís. Mapeamento De Processos De Gestão Empresarial. 1ª. ed, InterSaberes, 2016.

SILVA, Fábio Eduardo da. Neuroliderança e Neurocoaching. 1ª. Ed, InterSaberes, 2020.

LIBRAS - LINGUAGEM BRASILEIRA DE SINAIS - CARGA HORÁRIA: 40h

Ementa:

História da educação dos surdos e suas diferentes abordagens. Comparação e verificação das metodologias de trabalho e a forma mais facilitadora para desenvolver a comunicação, interação, inclusão e aprendizado do surdo.

Bibliografia Básica

BAGGIO, Maria Auxiliadora; CASA NOVA, Maria da Graça. LIBRAS. Curitiba: InterSaberes, 2017.

LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de; SANTOS, Lara Ferreira dos; MARTINS, Vanessa Regina de Oliveira (Orgs.). LIBRAS. Aspectos fundamentais. Curitiba: InterSaberes, 2019.



SARNIK, Mariana Victoria Todeschini. LIBRAS. Curitiba: InterSaberes, 2020.1.

Bibliografia Complementar

ALBRES, Neiva de Aquino; NEVES, Sylvia Lia Grespan (Orgs.). Libras em estudo: formação de profissionais. São Paulo: FENEIS, 2013. (Acervo virtual)

BRASIL. Constituição (1988). República Federativa do Brasil. Brasília; Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>

BRASIL. Decreto n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html>

BRITO, K. F. S. et al. Regionalizações e variações linguísticas existentes na língua brasileira de sinais – Libras. In: REUNIÃO ANUAL DA SBPC, 63., 2011, Goiânia.

Anais/Resumos... São Paulo: SBPC/UFG, 2011. Disponível em:

<http://www.sbpcnet.org.br/livro/63ra/resumos/resumos/1245.htm>

CICCONE, M. M. C. Comunicação total: introdução, estratégias – a pessoa surda. Rio de Janeiro: Cultura Médica, 1996. FUNDAÇÃO Cultural de Camboriú oferece curso de Libras. Click Camboriú, 4 jul. 2016. Disponível em:

<https://www.clickcamboriu.com.br/geral/2016/07/fundacao-cultural-de-camboriu-oferece-curso-de-libras-144849.html>

FERNANDES, Sueli. Educação de Surdos. Curitiba: InterSaberes, 2013.



2.15 CORPO DOCENTE

Nome	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Cleide Durante	Letras Pedagogia	Educação a Distância	Letras	Letras: créditos concluídos
Daniela Caldas Acosta	Administração	MBA Marketing Digital; Gestão Pública; Educação a Distância; MBA em Direção Estratégica; Gestão Empresarial.	Administração	Administração
Elisangela Vanice Otaviano	Letras; Gestão de Recursos Humanos	Metodologia do Ensino de Língua Portuguesa e Estrangeira; Metodologia da Educação a Distância.	Mestranda em Linguagem e Tecnologia	
Jair Rodrigues Dias Junior	Administração	Gestão de Negócios; Educação a Distância.		
Karin Borges Senra	Matemática Administração	Gestão Estratégica de Pessoas; Gestão Educativa; Educação a distância.	Administração	Administração
Maria Eliza Spineli	Pedagogia	Educação a Distância; Psicopedagogia Clínica e Institucional; Gestão Escolar;	Psicologia	
Tatiane Marina dos Anjos Pereira	Pedagogia	Educação a Distância; Métodos e Técnicas de Ensino	Educação	

