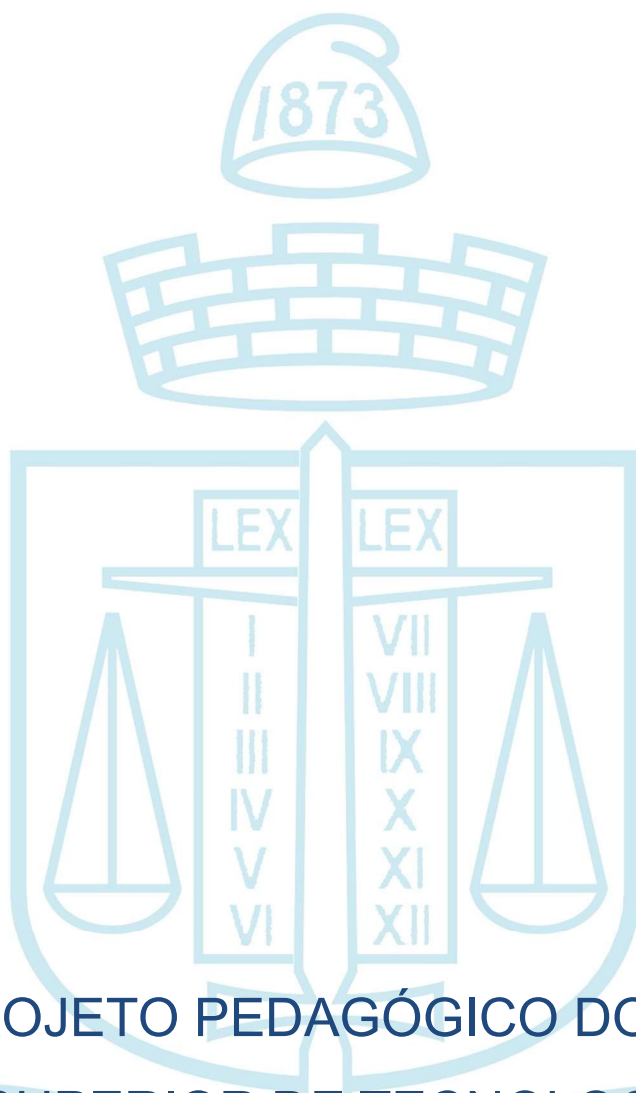




**PROJETO PEDAGÓGICO DO
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Itu - SP

AGOSTO/2021

PREFÁCIO DO PPC FADITU

A FADITU adotou para os Projetos Pedagógicos de seus cursos a estruturação, apresentação e revisão conforme o novo instrumento de avaliação do MEC/INEP aprovado em outubro/2017.

O Instrumento de avaliação MEC/INEP para os cursos de graduação presencial e a distância para Reconhecimento /Renovação de Curso são avaliados nas dimensões 1, 2 e 3, assim, nesta mesma sequência de dimensões é apresentado este PPC.

A aplicabilidade da estrutura das Dimensões 1,2 e 3 apresentadas no PCC visam a facilidade de identificação, compreensão e acesso às informações pedagógicas e acadêmicas.

SUMÁRIO DO PPC

PREFÁCIO PPC FADITU (2)

PARTE A - APRESENTAÇÃO E HISTÓRICO INSTITUCIONAL (10)

- A.1. Histórico Educacional da FADITU – Faculdade de Direito de Itu (10)
- A.2. Marco Referencial (13)
- A.3. Missão da Instituição (14)
 - A.3.1 Missão (14)
 - A.3.2 Visão (14)
 - A.3.3 Princípios e Valores (15)
 - A.3.4 Objetivos Gerais e Específicos (16)
- A.4. Missão do Curso (18)
- A.5. Compatibilidade entre a Missão Institucional e a Missão do Curso (19)
- A.6. Dados da Atuação Geográfica (20)
- A.7. Aderência com o Desenvolvimento Sustentável (23)
- A.8. Articulação do PPC com o PPI e o PDI (24)

PARTE B - APRESENTAÇÃO DO PCC NAS 3 DIMENSÕES DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO MEC/INEP | DADOS GERAIS DO CURSO (26)

- B.1 Denominação e Enquadramento do Curso (26)
- B.2 Grau/Modalidade (26)
- B.3 Número de Vagas Anuais (26)
- B.4 Justificativa de Vagas (26)
- B.5 Base Legal (29)
- B.6 Dimensionamento das Turmas (30)
- B.7 Formas de Acesso ao Curso (30)
- B.8 Turno de Funcionamento (31)
- B.9 Regime de Matrícula (31)
- B.10 Carga Horária Total (31)
- B.11 Tempo Mínimo e Máximo de Integralização (31)

PARTE C - PPC DO CURSO NAS 3 DIMENSÕES (32)

DIMENSÃO 1 - DIMENSÃO 1 - ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA (32)

- 1.1. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso (32)
 - 1.1.1. Políticas de Ensino (32)
 - 1.1.2. Políticas de Inclusão Social (33)
 - 1.1.3. Políticas de Responsabilidade Social (33)
 - 1.1.3.1. Políticas de Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena (34)
 - 1.1.3.2. Políticas de Educação Ambiental (34)
 - 1.1.3.3. Políticas de Educação em Direitos Humanos (34)
 - 1.1.4. Políticas de Pesquisa (35)
 - 1.1.5. Políticas de Extensão (36)
- 1.2. Objetivos do Curso (37)
 - 1.2.1. Objetivo Geral (38)
 - 1.2.2. Objetivos Específicos (38)
- 1.3. Perfil Profissional do Egresso (39)
- 1.4. Estrutura Curricular (42)
 - 1.4.1. Configuração do Perfil de Formação (42)
 - 1.4.2. Coerência da Matriz com os Objetivos do Curso (43)
 - 1.4.3. Coerência da Matriz Curricular com o Perfil do Egresso (44)
 - 1.4.4. Coerência da Matriz Curricular com as DCN (45)
 - 1.4.5. Integração dos Componentes Curriculares (47)
- 1.5. Matriz Curricular (49)
- 1.6. Base Metodológica (46)
 - 1.6.1 Métodos de Aplicação Contemporâneos (51)
 - 1.6.1.1 Peer Instruction (51)
 - 1.6.1.2 Problem-Based Learning - PBL (53)
 - 1.6.1.3 Micro Learning (54)
 - 1.6.1.4 Projeto Integrador – PI: interdisciplinaridade - transversalidade (55)

- 1.6.2 Desenvolvimento da autonomia e estimulação ao desenvolvimento teori-prática nas disciplinas presenciais (55)
- 1.6.3 Desenvolvimento da autonomia e estimulação ao desenvolvimento teori-prática nas disciplinas online (EaD) (57)
- 1.6.4 Interatividade na construção e reconstrução do conhecimento (57)
- 1.6.5 Autoavaliação Formativa e Feedback Positivo e Negativo (58)
- 1.7. Estágio Curricular Supervisionado (58)
 - 1.7.1 Estágio Supervisionado Profissional não obrigatório (59)
 - 1.7.2 Estágio Supervisionado Profissional – Rede de Escolas Públicas (59)
 - 1.7.3 Estágio Supervisionado Profissional – Teoria e Prática (59)
- 1.8. Atividades Acadêmicas Complementares (59)
- 1.9. Trabalho de conclusão de curso – TCC (61)
- 1.10. Políticas de Apoio ao Discente (61)
 - 1.10.1. Política de Apoio a Portadores de Necessidades Especiais (61)
 - 1.10.2. Apoio Psicopedagógico (62)
 - 1.10.3. Ouvidoria (62)
 - 1.10.4. Acompanhamento de Egressos (63)
- 1.11. Gestão de Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa (64)
- 1.12. Atividades de Tutoria (65)
- 1.13. Conhecimentos, habilidade e atitudes necessárias as atividades de tutoria (67)
- 1.14. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo de Ensino-Aprendizagem (69)
- 1.15. Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) (72)
- 1.16. Material Didático (74)
- 1.17. Procedimentos de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino-Aprendizagem (76)
 - 1.17.1. Sistema de Avaliação do Projeto do Curso (76)
 - 1.17.2. Sistema de Avaliação do Processo Ensino-Aprendizagem (77)
 - 1.17.3 Avaliação do Projeto Integrador Semestral (80)
 - 1.17.4 Avaliação das atividades online (82)
- 1.18 Número de vagas (83)

DIMENSÃO 2 - CORPO DOCENTE E TUTORIAL (84)

2.0 - Corpo Docente e Tutorial (84)

- 21. Núcleo Docente Estruturante (NDE) (84)
 - 2.1.1. Composição do NDE (84)
 - 2.1.2. Titulação e Regime de Trabalho do NDE (85)
- 22. Equipe Multidisciplinar (85)
- 23. Atuação do Coordenador de Curso (86)
- 24. Regime de trabalho do Coordenador de Curso (87)
- 25. Corpo Docente: Titulação | Regime de Trabalho | Atribuições das Disciplinas (87)
 - 2.5.1. Titulação Docente em percentual (88)
 - 2.5.2. Regime de Trabalho Docente em Percentual (88)
 - 2.5.3. Número Médio de Disciplinas por Docente/Tutor (89)
 - 2.5.4. Número Médio de Docente/Tutor por Aluno (89)
 - 2.5.5. Experiência profissional docente excluída a experiência (89)
- 26. Experiência no exercício da docência na educação básica (90)
- 27. Experiência no exercício da docência superior (90)
- 28. Experiência na Educação à Distância (91)
- 29. Experiência no Exercício da Tutoria na Educação à Distância (91)
- 210. Atuação do Colegiado de curso ou equivalente (92)
 - 2.10.1. Composição no Colegiado do curso (93)
- 211. Titulação e formação do corpo de tutores do curso (93)
 - 2.11.1. Titulação Docente/Tutor em percentual (94)
- 2.12 Experiência do corpo de tutores em educação à distância (94)
- 2.13 Interação entre tutores, docentes e coordenador de curso (95)
- 2.14. Produção científica, cultural, artística ou tecnológica (96)

DIMENSÃO 3 - INFRAESTRUTURA (98)

3.0. Infraestrutura (98)

3.1. Espaço de Trabalho para Docentes Tempo Integral (103)

3.2. Espaço de Trabalho para Coordenador de Curso (103)

3.3. Sala Coletiva de Professores (104)

3.4. Salas de Aula (104)

3.5. Acesso dos Alunos a Equipamentos de Informática (105)

3.6. Bibliotecas Virtuais e Física (105)

3.7. Bibliografias Básicas e Complementar por Unidade Curricular (UC) (106)

3.8. Processo de Controle de Produção ou distribuição de material didático (106)

ANEXOS

ANEXO I - Regulamento Projeto Integrador (108)

ANEXO II- Regulamento de Atividades Complementares (112)

ANEXO III - Ementas, Bibliografia Básica e Complementar (115)

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

- Figura 01 - Faculdade de Direito de Itu (10)
Figura 02 - Faculdade de Direito de Itu (11)
Figura 03 – Auditório Principal da FADITU - Itu, SP (12)
Figura 04 – Mapa da Região da cidade de Itu –SP (14)
Figura 05 – Infográfico – Peer Instruction (52)
Figura 06 – Infográfico – Problem Based Learning (54)
Figura 07 – Infográfico – Atividades Complementares (60)
Figura 08 – Processo de Ensino Aprendizagem (78)

TABELAS

- Tabela 01 – Dados da Cidade de Itu (27)
Tabela 02 – Números de Matrícula no Ensino Médio (28)
Tabela 03 – Estabelecimentos por Setor 2001 a 2014 (28)
Tabela 04 – Fatores Vs Vagas (29)
Tabela 05 – Eixos de Formação (43)
Tabela 06 – Eixos de Integração (47)
Tabela 07 – Matriz Curricular (48)
Tabela 08 – Disciplinas Eletivas (49)
Tabela 09 – Cálculo Avaliativo (49)
Tabela 10 – Titulação e Regime de Trabalho NDE (85)
Tabela 11 – Porcentagem de Titulação no Curso (85)
Tabela 12 – Corpo Docente: Titulação | Regime de Trabalho | Atribuições das Disciplinas (87)
Tabela 13 – Titulação Docente em Percentual (88)
Tabela 14 – Regime de Trabalho Docente em Percentual (88)
Tabela 15 – Número Médio de Disciplinas por Docente/Tutor (89)
Tabela 16 – Número Médio por Docente/Tutor por Aluno (89)
Tabela 17 – Experiência Profissional Docente (89)

- Tabela 18 – Experiência na docência superior (90)
- Tabela 19 – Experiência na Educação à distância (91)
- Tabela 20 – Experiência no Exercício da Tutoria na Educação à Distância (91)
- Tabela 21 – Composição do Colegiado do Curso (93)
- Tabela 22 – Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso (93)
- Tabela 23 – Titulação Docente/Tutor em percentual (94)
- Tabela 24 – Experiência do Corpo de Tutores em Educação à Distância (94)
- Tabela 25 – Docentes: Produção Científica, Cultura, Artística ou Tecnológica (96)

QUADROS

- Quadro 01 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio A (99)
- Quadro 02 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio B (100)
- Quadro 03 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio C (101)
- Quadro 04 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio D (101)
- Quadro 05 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio E (102)
- Quadro 06 – Infraestrutura física da FADITU – Áreas Externas (103)
- Quadro 07 – Bloco E (104)
- Quadro 08 – Acesso dos alunos a equipamentos de informática (105)
- Quadro 09 – Expansão projetada do número de computadores para o período de 2017 a 2021 (105)
- Quadro 10 – Carga Horária das Atividades Complementares (114)

PARTE A - APRESENTAÇÃO E HISTÓRICO INSTITUCIONAL

A1. Histórico Educacional da Faculdade de Direito De Itu

A FACULDADE DE DIREITO DE ITU - FADITU foi inaugurada em 11 de agosto de 1969 na cidade de Itu - SP, ocupando um prédio antigo, do Seminário Nossa Senhora do Carmo (Figura 01). Mantida pela ORGANIZAÇÃO SOROCABANA DE ASSISTÊNCIA E CULTURA (OSAC), a Faculdade ofereceu ao Ministério da Educação todas as garantias para a abertura de um curso jurídico de qualidade, entre elas um corpo docente formado por excelentes professores, quase na sua totalidade da Faculdade de Direito do Largo São Francisco.



Figura 01 - Faculdade de Direito de Itu : Guarda Mirim : Itu, SP. Fonte: IBGE, 1972.

O Padre André Pieroni Sobrinho fundou a FADITU contando com o importante apoio da Prefeitura, na gestão do então prefeito João Machado, e de vários segmentos da sociedade ituana, entre eles: a Câmara de Vereadores, a Associação Comercial, o Sindicato Rural, o Lions Clube, o Rotary Clube, a Província Carmelitana de Santo Elias, a Fundação Ituana de Assistência Social e o Instituto de Educação Regente Feijó.

Em 1978 a FADITU transferiu-se para seu atual endereço (Figura 02), à Avenida Tiradentes, no Parque Industrial. Em 1998 ampliou suas instalações

para receber novos núcleos de atividade acadêmica: o Núcleo de Pós-Graduação e Extensão (NPGE) e o Núcleo de Prática Jurídica (NPJ).



Figura 02 - Faculdade de Direito de Itu : sede atual : Itu, SP. Fonte: Jornal Periscópio, 2018.

Em 1999 a Faculdade iniciou seus cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* com qualificação para a docência do ensino superior nas áreas de Direito Processual Civil e Direito Tributário. Atualmente, inclui as áreas de Direito e Processo do Trabalho; Direito Penal; Direito Ambiental e Direito Público e do Estado.

Desde 2000 o NPJ orienta os alunos da graduação nas práticas iniciais da carreira jurídica, através da monitoração de atividades de estágios externos, que complementem o conteúdo teórico visto em sala de aula. A partir de 2002 o NPJ conta também com o Escritório de Prática Jurídica (EPJ) para o atendimento, na própria Faculdade, da população em geral, para resolução de conflitos, através de processos jurídicos ou da mediação.

Em 2001 a Faculdade inaugurou seu novo auditório (Figura 03), com modernas instalações de áudio e vídeo para eventos dirigidos tanto à comunidade acadêmica como à população em geral. Em abril de 2002 foi inaugurado, na Faculdade, o Juizado Especial Cível - Anexo FADITU, onde são processadas ações de pequena monta, enquadradas na Lei 9.099, sob o comando do Juiz Marcos Soares Machado, da 1ª Vara de Itu.



Figura 03 – Auditório Principal da FADITU - Itu, SP. Fonte: Jornal Cruzeiro do Sul, 2014.

Em 2002 a Faculdade inaugurou novas e modernas instalações para as salas da graduação, com capacidade para atender os alunos de todas as séries do curso, além de seu Laboratório de Informática para a produção de trabalhos acadêmicos e para a pesquisa na rede mundial de computadores.

A partir do planejamento estratégico de 2011, houve a formulação de um novo Plano de Desenvolvimento Institucional, no qual há a previsão da expansão da IES na oferta de cursos de graduação, procurando-se aderir à experiência do curso de Direito outros que possuam aderência, além daqueles que sejam uma necessidade emergente ao forte desenvolvimento econômico da região.

Nesse sentido, no estágio atual em que se encontra, com uma trajetória consolidada do ensino jurídico, a FADITU decidiu, ainda sob a gestão do Plano de Desenvolvimento Institucional anterior, expandir desde 2017 a oferta de cursos superiores de graduação voltados para a gestão e para as modernas técnicas de garantia e controle da qualidade na produção de bens e serviços, a saber: Bacharelado em Administração, Bacharelado em Ciências Contábeis, Bacharelado em Engenharia da Produção, Tecnológico em Gestão Pública e Econômica. Tais cursos, juntos com o de Direito, possibilitarão uma abordagem multidisciplinar, por meio dos projetos de iniciação científica e de extensão, assim como das atividades curriculares

integradoras, de modo a formar profissionais com uma visão sistêmica e demais competências exigidas pelo mercado laboral.

A2. Marco Referencial

Comemorando 52 anos de existência, a FADITU experimentou, ao longo de sua história, circunstâncias e realidades absolutamente insólitas. Desde sua fundação, aconteceram transformações de toda ordem no cenário externo: mudanças de comportamento, mudanças sociais, mudanças políticas, mudanças de atitude, mudanças tecnológicas e tantas outras. Foi superando esses desafios que o modo de pensar, planejar e fazer propiciou melhorias e inovações para toda sociedade. De forma similar, a FADITU vem adaptando-se às mudanças, de modo a formar o profissional apto a atender as demandas do mercado e a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

A dinâmica da conjuntura socioeconômica, política e cultural atual exige que a FADITU reúna, permanentemente, capacidade para assimilar, adaptar-se e responder às transformações sociais, com a mesma velocidade com a qual a ciência tem evoluído. Essa realidade aponta para a crescente exigência de qualidade na prestação dos serviços oferecidos, mesmo porque, desde a sua implantação, a FADITU sempre procurou manter uma participação ativa no desenvolvimento da sociedade à sua volta, essa mesma sociedade que prosperou ao largo de formidáveis transformações: testemunhou um exuberante processo de urbanização, exigiu um avanço político expressivo em prol da democracia, amargou sucessivas crises econômicas mundiais, testemunhou inegáveis avanços sociais, assistiu à aventura espacial do homem, deposita esperança na descoberta do DNA e investe na educação como veículo de ascensão social.

A contribuição de uma instituição de ensino superior para um processo de desenvolvimento do conhecimento não se encerra nos limites da escola, mas alcança, de fato, a sociedade. A ação da FADITU repercute, hoje, positivamente sobre os 14 municípios (Figura 04) da região de Itu (Cabreúva, Cerquilha, Conchas, Ibiúna, Indaiatuba, Laranjal Paulista, Piedade, Porto

Feliz, Rafard, Salto, São Roque, Sorocaba, Tietê e Votorantim), com os quais a FADITU mantêm uma produtiva e profícua interação e com os quais pretende ampliar e qualificar os espaços comuns de atuação.



Figura 04 – Mapa da Região da cidade de Itu –SP. Fonte: MapaMundiBlog, 2020.

A3. Missão da Instituição

A3.1 Missão

A missão por meio da qual a Faculdade de Direito de Itu estabelece para as comunidades interna e externa os seus propósitos, assim como a sua razão de ser, é explicitada pela seguinte declaração:

"Formar profissionais de nível superior para região de Itu e para o País, segundo sua tradição de qualidade, com ênfase nos conhecimentos profissionais específicos, na promoção do aprendizado continuado e na conduta ético-solidária."

A3.2 Visão

Em consonância com a missão, os valores e os princípios institucionais e com vistas à situação almejada para o futuro, cujo percurso para atingi-la foi estabelecido pelo Planejamento Estratégico 2012-2016 e refletido no presente documento, a Faculdade de Direito de Itu declara a sua visão de futuro para o ano de 2016, a saber:

Tornar-se uma instituição de reconhecida qualidade, em nível local e no país, caracterizada pelos seguintes aspectos:

- gestão voltada para a eficácia dos seus processos;
- formação diferenciada dos alunos com foco no desenvolvimento de competências pessoais, profissionais e atitudinais;
- atenção permanente à inovação, no que tange à utilização de ferramentas tecnológicas, assim como à metodologia do ensino e da aprendizagem;
- desenvolvimento do autoconhecimento e da visão de mundo sustentável que caracteriza o fazer institucional.

A3.3 Princípios e Valores

A Faculdade de Direito de Itu tem como seus valores e princípios:

- I. Ética em todos os níveis de ação;
- II. Respeito à diversidade e ao pluralismo de ideias, sem discriminação de qualquer natureza;
- III. Permanente articulação das atividades de ensino com as de pesquisa e extensão enquanto princípios pedagógicos;
- IV. Universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade e à transdisciplinaridade;
- V. Compromisso com a qualidade, com a formação humanista e com a preparação para o exercício pleno da cidadania ao executar suas atividades;
- VI. Compromisso com a democratização da educação, no que concerne à gestão, à igualdade de oportunidade de acesso e à socialização de seus benefícios;
- VII. Compromisso com os princípios democráticos e com o desenvolvimento cultural, artístico, científico, tecnológico e socioeconômico do país;
- VIII. Compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente;

- IX. Liberdade de expressão e comunicação;
- X. Transparência nas ações.

A3.4 Objetivos Gerais e Específicos

São objetivos gerais (algarismo) e, respectivamente, específicos (letras) da Faculdade de Direito de Itu:

- I. Atingir nível de administração eficiente e eficaz que utiliza as modernas ferramentas de gestão:
 - a) Implementar a cultura do planejamento da gestão.
 - b) Estabelecer a obrigatoriedade do planejamento anual para os seguintes setores Biblioteca, coordenação de curso, Marketing, comunicação e eventos, Pesquisa e extensão, pós-graduação, Tecnologia da Informação.
 - c) Institucionalizar programas que dêem consequência às políticas institucionais.
 - d) Assegurar a publicidade e a transparência das ações da FADITU.
 - e) Implementar a gestão de processos na FADITU.
- II. Criar altos diferenciais de qualidade na FADITU por meio da inovação (ensino aprendizagem, utilização de ferramentas tecnológicas), integração com a comunidade local e regional, empresa e organismos públicos como parte do processo pedagógico:
 - a) Adotar um desenho curricular que caminhe para o desenvolvimento de competências pelos alunos.
 - b) Adotar as metodologias ativas para o processo de ensino e da aprendizagem.
 - c) Disseminar as boas práticas relativas ao ensino e à aprendizagem no âmbito da FADITU.
 - d) Promover o uso dos repositórios de conhecimento no ambiente virtual de aprendizagem, como elemento de melhoria da aprendizagem.
 - e) Implantar o Centro de Ensino a Distância.

f) Desenvolver a extensão como princípio pedagógico.

III. Atingir altos níveis de satisfação da comunidade acadêmica com as práticas institucionais (atendimento, capacitação):

a) Estabelecer mecanismos de capacitação contínua do corpo técnico-administrativo, essencialmente dos funcionários de atendimento.

b) Promover a mobilidade estudantil com universidades conveniadas nacionais e internacionais.

c) Promover o acesso dos alunos às informações institucionais.

d) Manter convênio com instituições e programas que ofereçam bolsas de estudos baseadas em políticas de igualdade étnico-racial.

IV. Criar mecanismos que assegurem uma efetiva vinculação com a sociedade (programas e projetos de extensão e de responsabilidade social; cursos *in company*, etc.).

a) Estabelecer mecanismos de capacitação contínua do corpo técnico-administrativo, essencialmente dos funcionários de atendimento.

b) Promover a mobilidade estudantil com universidades conveniadas nacionais e internacionais.

c) Incentivar e promover a participação de professores e alunos na elaboração de projetos que intensifiquem maior participação da comunidade acadêmica em ações que proporcionem a aplicação dos conhecimentos desenvolvidos no ambiente acadêmico na solução de questões vivenciadas na comunidade local.

V. Ampliação e diversificação dos serviços prestados pela FADITU:

a) Implantar novos cursos de graduação, segundo a necessidade da comunidade local e regional.

b) Criar opções de atividades acadêmicas voltadas para novos nichos a serem identificados na comunidade local.

- c) Expandir o programa de educação continuada da FADITU com a oferta de cursos de extensão
- d) Adaptar as estruturas existentes na instituição de salas e laboratórios didáticos.
- e) Oferta de cursos na modalidade de educação a distância.

A.4. Missão do Curso

O CST em Gestão de Recursos Humanos FADITU na Modalidade Presencial é norteado pelas Diretrizes Curriculares Nacionais e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, tem por objetivo a formação de um profissional que esteja capacitado a atuar nas estruturas organizacionais que vêm se desenhando nos tempos atuais e que se projetam para o futuro.

A evolução das empresas é progressiva, sendo necessárias profissionais capacitados para desempenhar as tradicionais e as novas funções nas organizações. O campo de trabalho para o tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos contempla empresas dos mais diversificados segmentos empresariais e prestadores de serviços.

Com o Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos é possível ter um profissional com competência para atuar na área de Gestão de Recursos Humanos em um curto espaço de tempo (o curso possui uma duração de dois anos), além de atender às necessidades sociais geradas pelos dados relativos ao número de concluintes do ensino médio e ao interesse das empresas com profissionais qualificados de ensino superior.

O curso foi formulado para atender uma necessidade regional do Sudoeste do Brasil, como a região geográfica Imediata de Sorocaba e Campinas e os municípios limítrofes da cidade de Itu – SP, com alto grau de contextualização e voltado para o aprimoramento profissional numa área estritamente necessária para o desenvolvimento regional.

A influência do Projeto Pedagógico do Curso na formação do tecnólogo é de fundamental importância, pois proporciona aos graduandos, um conteúdo ético e técnico completo acerca de Gestão de Recursos Humanos,

tendo como dever exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesses de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado, funcionário público ou profissional liberal.

A.5. Compatibilidade entre a Missão Institucional e Missão do Curso

O ensino na FADITU está pautado nos princípios da educação profissional e tecnológica. Neste contexto, o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) foi desenvolvido visando estabelecer as competências tecnológicas próprias do curso. Uma educação baseada nestes princípios privilegia:

- Práticas pedagógicas que levem o aluno a ser agente de seu processo de formação.
- Vínculo entre educação profissional, trabalho e tecnologia, aliando teoria e prática.
- Acompanhamento das demandas sociais e exigências tecnológicas do mercado de trabalho.
- Realização de atividades complementares, projetos de integração multidisciplinar de semestre, contribuindo efetivamente para a melhoria do processo ensino-aprendizagem.
- Estímulo, de modo permanente, a projetos e programas para a qualificação pedagógica do corpo docente.
- Formação de cidadãos e profissionais com competência tecnológica e humana, conscientes dos valores éticos de liberdade, igualdade, justiça social e responsabilidade socioambiental.
- Estímulo à oferta seletiva de cursos de extensão, articulados aos cursos superiores de tecnologias e de pós-graduação.
- Efetivação de convênios com empresas visando à realização de atividades acadêmicas em ambientes empresariais.
- Reflexão dos alunos provocada por meio de situações em que os problemas possam emergir e eles possam intervir.
- Formação do aluno para atuação como gestor nos níveis estratégico, tático e operacional, priorizando o trabalho em equipe, o

gerenciamento de conflitos e o estabelecimento e manutenção de um clima organizacional propício ao ambiente de trabalho.

- Desenvolvimento de competências do aluno para atuar como empreendedor, com capacidade para tomada de decisões, considerando as variáveis econômicas, sociais, políticas e legais.

A.6. Dados da Atuação Geográfica

A importância da participação da FADITU na formação do ensino superior é vital para o Município, haja vista que há 52 anos vem contribuindo para o desenvolvimento de Itu e toda a região ao seu entorno.

O Município de Itu se destaca pela importância estratégica no Estado de São Paulo e porque não dizer, no País. O bom cenário atual justifica a perspectiva de demanda por profissionais contabilistas que atenderão ao município e seu entorno. O município apresenta latitude de 23°15'51" sul e longitude 47°17'57" oeste, com altitude de 583 metros. Sua população estimada em 2012 era de 156.982 habitantes, formada principalmente por descendentes de imigrantes portugueses, italianos, japoneses, além de migrantes de outras regiões do Brasil, em especial do Nordeste, assim como, uma forte presença de migrantes do estado do Paraná.

Cidade famosa por tudo lá ser de tamanho exagerado, fama inaugurada pelo comediante Francisco Flaviano de Almeida, o famoso Simplício. Em 2010, a cidade completou 400 anos e hoje é um dos municípios mais importantes do Brasil, com sua história e fama, que ajudou a tornar o país numa República. Itu já foi a cidade mais rica do Estado, sendo famosa por nela residirem muitos Barões do Café e autoridades importantes do País.

De acordo com o IBGE (2020) Itu ocupa o 47º município mais populoso de São Paulo e o 153º no Brasil, além de ser a segunda maior cidade da Microrregião de Sorocaba, atrás apenas de Sorocaba.

A cidade também se destacou do ranking das cidades mais inteligentes do Brasil ocupando o 54º lugar de acordo com a UrbanSystems (2020).

A expectativa de escolarização mais elevada, de níveis de qualificação crescente, tem se revelado no comportamento da comunidade de Itu e região, cidade de expressão econômica paulista, detentora de uma significativa infraestrutura sociocultural e uma população atenta às mudanças sociais, políticas e econômicas. Tal afirmativa se faz pela análise da demanda em todos os níveis de ensino e mais recentemente pela continuidade dos estudos e preparação para o mercado de trabalho pela via de acesso ao ensino superior.

O município de Itu ao longo dos últimos treze anos vem vivenciando um gradual e constante desenvolvimento econômico, refletindo também numa maior atuação nas áreas sociais. Diversas indústrias instaladas no Município contribuem para a arrecadação e para o aproveitamento da mão de obra local. Registram-se indústria têxtil, laboratório de vacinas animais, fábrica de condutores elétricos, equipamentos de energia solar, indústria de móveis para banheiros, entre outras. O comércio é muito ativo e bastante diversificado, atendendo convenientemente às necessidades de abastecimento do município.

A Prefeitura de Itu dispõe de uma legislação específica de incentivos fiscais para a instalação de novas empresas ou para expansão das atividades daquelas já instaladas em seu território. Esses incentivos visam, basicamente, diminuir os custos de instalação das unidades de produção e são concedidos aos empreendimentos que cumprirem as disposições do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Econômico e Social do município, o PROADES, instituído oficialmente em 6 de março de 1998 pela lei Municipal Nº 4.177.

Nos últimos anos, com incentivos ao desenvolvimento empresarial na cidade, a Prefeitura Municipal de Itu investiu para a chegada de uma série de indústrias que pudessem alavancar a economia local, gerando mais empregos e recursos para a municipalidade. A boa infraestrutura e a logística privilegiada têm atraído empresários, principalmente investimento internacional japonês. Além disso, as empresas recebem incentivos fiscais, como Imposto Sobre Serviços (ISS) com alíquotas que variam de 2% a 5%

de acordo com a lista de atividades e isenção de 12 anos do Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) para empresa proprietária do imóvel e de 10 anos às companhias locatárias.

Empresas de diferentes segmentos, como máquinas pesadas, autopeças, retificadoras, tubos e transmissões, inauguraram fábricas em Itu nos últimos anos. Um dos primeiros e maiores investimentos é resultado da aquisição em 2017 da Kirin Holdings Company (antiga Skincariol) pelo grupo Heineken, um dos grupos líderes de bebidas do mundo, presente em mais de 70 países. A sede da subsidiária brasileira, emprega 3.500 pessoas, e possui a primeira Universidade HEINEKEN no Brasil, em Itu. O hub logístico, com transporte aéreo, ferroviário, rodoviário, malha que facilita o transporte, além do alto poder aquisitivo dos consumidores e da concentração de universidades, centros de pesquisa e da proximidade com São Paulo são atraentes para os negócios.

Também estão ali três empresas do Grupo Aisin, um dos maiores fornecedores de componentes automotivos do mundo. Empregam 325 pessoas. Aisin Automotive recebeu investimentos de R\$ 258,2 milhões nos últimos três anos, aplicados na produção de componentes e conjuntos de assentos, travas e limitadores de portas. Em 2016 a empresa dará início à produção de peças de motor (bombas de óleo e de água).

Há 40 anos no Brasil, a Sumitomo Corporation, uma das maiores tradings do mundo, presente em 65 países, investiu R\$ 130 milhões na Sumitomo DriveTechnologies, unidade instalada em Itu em 2011. A empresa fabrica redutores de velocidade para diversos tipos de equipamentos dos setores de mineração, siderurgia e indústria sucroalcooleira. A empresa tem obtido resultados positivos em virtude do amplo portfólio de produtos e de soluções exclusivas.

Esse cenário de desenvolvimento econômico propiciado pela vinda de capital externo para a região alavanca também a abertura de muitas empresas de pequeno porte, principalmente, na área de serviços. Nesse cenário é que se insere a importância do profissional tecnólogo em gestão

de recursos humanos, cuja área é essencial para o atendimento de demandas de grandes empresas, bem como de profissionais prestadores de serviço, para acompanhar o desenvolvimento por que passa Itu e toda a região.

Diante das novas exigências socioeconômicas que ora se apresentam, em nível regional e nacional é que a Faculdade, através de seus gestores, propõe neste projeto pedagógico, os objetivos, conteúdos, proposta metodológica, proposta da avaliação ensino-aprendizagem, bem como a bibliografia mínima necessária, que formam a proposta curricular do Curso de Tecnólogo em gestão de recursos humanos.

A.7. Aderência com o Desenvolvimento Sustentável

O século XXI trouxe novos caminhos, novas propostas, novas ações e muitas inovações. Como resultado, muitas empresas começaram a competir por espaço e consumidores. As empresas perceberam que precisam refazer seus ciclos pessoais, funcionais e estruturais, buscando várias atualizações, e ao mesmo tempo criar um mecanismo de sobrevivência e competição, não podendo ignorar as questões sociais.

A FADITU entende que a responsabilidade social e as questões ligadas à cidadania estão cada vez mais presentes nas organizações, e neste aspecto a Instituição estará contribuindo por meio de ações que busquem interação entre a comunidade interna e externa, tais como:

- a preocupação quanto à qualidade da formação dos seus alunos e dos serviços prestados;
- a permanente promoção de valores éticos;
- a realização de programas de incentivos à comunidade acadêmica;
- o estabelecimento de parcerias com instituições públicas.

O tema está inserido nas atividades de ensino-aprendizagem. Nas atividades de ensino são incluídas, sempre que pertinente, no conteúdo dos componentes curriculares, temas de responsabilidade social. Além disso, são realizados cursos e eventos diversos versando sobre a temática dentro da instituição.

As atividades propostas aos discentes são voltadas para a resolução de problemas e de demandas da comunidade na qual a Instituição está inserida, fortalecendo o compromisso institucional com o desenvolvimento da região.

Para complementar a formação do egresso, a FADITU desenvolve atividades sobre temas relevantes que têm impacto de melhoria na sociedade quanto à inclusão social; desenvolvimento econômico e social; defesa do meio ambiente e memória cultural.

A Mantenedora realiza e apoia eventos junto as empresas e instituições públicas e privadas com o objetivo de debater temas atuais e disseminar informação e conhecimento. São palestras, seminários e *workshops*, *webinários*, entre outros.

A.8. Articulação do PPC com o PPI e o PDI

Na FADITU, a Proposta Pedagógica Institucional objetiva o comprometimento e excelência em suas atividades educacionais; priorizando os relacionamentos com os alunos e docentes, cuja política institucional visa o desenvolvimento do profissional com adequada formação multidisciplinar; indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; atualização permanente dos projetos pedagógicos de acordo com as diretrizes curriculares e as demandas sócio-econômico-culturais; aprendizagem contextualizada e relevante; flexibilidade dos currículos.

Considerando que entre as políticas definidas para FADITU, destaca-se na graduação: o modelo acadêmico de cursos dividido em eixos e áreas afins do conhecimento e implementando estrutura modular, obedecendo uma metodologia sistêmica de ensino; Projetos Pedagógicos que desenvolvam no aluno a capacidade de continuar a aprender e adaptar-se a novos desafios, dimensionando o mercado de cada curso com base em critérios técnicos para avaliação, custo operacional, quantidade de alunos e valor das mensalidades; acompanhando as tendências nacionais e internacionais de ensino/aprendizagem; alcançando e mantendo um elevado padrão de qualidade; buscando um novo perfil de inserção no mercado de trabalho; com espírito empreendedor e público; qualificado para a prática profissional

implicando na articulação entre atividades de pesquisa, análise teórico-metodológica e preparação para fazê-lo profissional; dando estímulo à prática de estudos independentes, opcionais, transversais, de interdisciplinaridade, permanente e contextualizados.

O Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, articula-se com o PPI, configurando sua dimensão político-pedagógica e as propostas de desenvolvimento de suas políticas institucionais; diretrizes e ações gerais, que abrangem todas as funções universitárias a serem operacionalizadas, de acordo com os instrumentos adotados.

A comunidade acadêmica do curso possui pleno conhecimento das propostas político-pedagógicas institucionais, promovendo suas atividades de forma articulada ao Projeto Pedagógico Institucional. A proposta pedagógica do curso está embasada no direcionamento da filosofia da FADITU, quanto às formas de gestão do Curso e da Instituição; organização e estrutura curricular; metodologia e práticas inovadoras e auto avaliação do curso e da Instituição. A coordenação juntamente com o corpo docente participa regularmente das reuniões de análise de implementação e atualização do projeto de curso.

PARTE B – DADOS GERAIS DO CURSO

B.1 Denominação e Enquadramento do Curso

- Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
- Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios
- Código do Curso: 1385246

B.2 Grau / Modalidade

Grau / titulação: Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

Modalidade: Presencial

B.3 Número de Vagas Anuais

A FADITU solicita autorização para 80 (oitenta) vagas anuais para ofertar o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no Campus FADITU à Avenida Tiradentes, 1817– Parque Industrial – Itu – São Paulo.

Contatos: Telefone: (15) 4024-9500

E-mail: diretoria@faditu.com.br

Home page da Instituição: www.faditu.com.br

B.4 Justificativa de Vagas

A Justificativa para a criação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FADITU surgiu com estudos no período de 2018 a 2020 para suprir necessidades da população, especialmente da região da mesorregião macro metropolitana paulista e na microrregião de Sorocaba e suas extensões interioranas de pequenas cidades circunvizinhas, visando formar em nível superior, pessoas qualificadas para atuarem nas mais diferentes áreas do campo da gestão de pessoas, talentos, controladoria, gerência, relações e desenvolvimento de recursos humanos nos diferentes níveis das mais variadas formas de organizações

governamentais ou não com fins lucrativos ou não, individual ou em sociedade, de micro, médio ou grande porte,.

Conforme citado anteriormente, a população estimada em 2019 era de 173 939 habitantes, formada principalmente por descendentes de imigrantes portugueses, italianos, japoneses, além de migrantes de outras regiões do Brasil, em especial do Nordeste, além da forte presença de migrantes do estado do Paraná.. É o 47º município mais populoso do estado de São Paulo e o 153º no Brasil, além de ser a segunda maior cidade da Região Metropolitana de Sorocaba, atrás apenas de Sorocaba.

Tabela 01 – Dados da Cidade de Itu

Cidade de Itu	
População total	173.939
Urbana	144 336 (93,6%)
Rural	9 864 (6,4%)
Densidade demográfica (hab./km²)	243,12
Expectativa de vida (anos)	75,49
Taxa de alfabetização	95,41
Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M)	0,858
IDH-M Renda:	0,782
IDH-M Longevidade	0,775
IDH-M Educação	0,887

Fonte: IPEADATA, 2020.

A cidade de Itu conta com 3 (três) Instituições de Ensino, sendo que somente uma além da FADITU oferece o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de modo presencial e os Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos oferecidos nas cidades próximas já alcançaram seu limite e absorção de alunos e os cursos oferecidos não são na modalidade presencial, deste modo o curso de modalidade presencial consiste como diferencial, especialmente, aos cidadãos que no período diurno trabalham e optam em fazer curso superior presencial no período noturno. Diante de tal cenário de competitividade, surge como relevante indicador o número de matrículas no ensino médio no ano de 2018 nos municípios da Região da Mesorregião Macro Metropolitana Paulista e na Microrregião de Sorocaba, e que diretamente representam uma justificativa para oferta do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, como apresentados no quadro que segue:

Tabela 02 – Números de Matrícula no Ensino Médio

Município	Matriculas Ensino Médio 2018
Itu	5.399
Boituva	561
Capivari	617
Salto	1959
Salto de Pirapora	726
Tatuí	818
Tietê	266
Porto Feliz	440
Boituva	371
Rafard	73
Total =	10.504

Fonte: IBGE- 2018

O total de 10.504 matrículas no ensino médio na região em 2018 pode estar representando uma demanda potencial de alunos interessados em cursar administração para instalar seus próprios negócios, buscarem o auto-emprego, ou atuarem no campo da administração em outros empreendimentos na esfera privada ou pública.

A hipótese de atuação no campo da gestão de recursos humanos contempla ainda como justificativa para a oferta do curso, as informações inseridas na base da FECAM (fonte MTE/RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego) apontando o número total de estabelecimentos formais nos municípios integrantes da Microrregião de Sorocaba entre os anos de 2010 e 2020, representando um crescimento de 2.051 estabelecimentos, conforme se observa no quadro que segue:

Tabela 03 – Estabelecimentos por Setor 2001 a 2014

Tipos	2010	2020
Estabelecimentos na Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	44	43
Estabelecimentos na Agropecuária	1264	685
Estabelecimento na Construção Civil	211	438
Estabelecimentos na Extração Mineral	09	13
Estabelecimentos na Indústria de Transformação	666	815
Estabelecimentos no Comércio, Reparação de Veículos Automotores, Objetos Pessoais e Domésticos	1835	2963
Estabelecimentos no Setor de Serviços	1771	2878
Estabelecimentos nos Serviços de Utilidade Pública	13	29
TOTAL =	5.813	7.864

Fonte: MTE/RAI -2020

Somados os estudos de matrículas no ensino médio de 2014 com os estudos de abertura de empresas por setor no período de 2001 a 2014, justifica-se o pedido de 80 (oitenta vagas) para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos FADITU:

Tabela 04 – Fatores vs Vagas

FATOR	TIPO	Resultado
Fator 1	Matrículas no Ensino Médio em 2018 (Região Micro Regional de Itu)	Total de 10.504 matrículas 80 vagas para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos corresponde a 0,76% de possíveis alunos ingressantes.
Fator 2	Estabelecimento por setor período 2010 a 2020 (Região Micro Regional de Itu)	Aumento de 2.051 estabelecimentos 80 vagas para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos corresponde 0,26% de Formandos a serem absorvidos pelo atual mercado de trabalho.
Total de Vagas	Noturno = 80	80 vagas

Fonte: FADITU -2020

Respeitado o binômio ingressantes no ensino médio e a condição de mercado de trabalho na Micro Região na qual está inserida a FADITU justifica-se o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos ofertar 80 vagas anuais.

B.5 Base Legal

O Projeto Pedagógico do Curso de Superior em Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da FADITU foi desenvolvido ao abrigo da Legislação vigente:

- Denominação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
- Eixo Tecnológico: Gestão e Negócios
- Código do Curso: 1385246

- O Decreto nº 5.154/2004 que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394/96, dispõe: Art.5º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne aos objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação.
- A Resolução CP/CNE nº 03, de 18 de dezembro de 2002, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia;
- O art. 3º da Portaria MEC nº 1.024, de 11 de maio de 2006;
- PORTARIA MEC Nº 413, DE 11 DE MAIO DE 2016, Aprova, em extrato, o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia.

B.6 Dimensionamento das Turmas

As 80 (oitenta) vagas anuais para serem distribuídas, em 1 turma no período noturno.

B.7 Formas de Acesso ao Curso

O ingresso no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos obedece ao Regimento Geral da Faculdade, com a realização de processo seletivo, fixado pela Diretoria.

As inscrições para o processo seletivo são abertas em edital, do qual constará o curso oferecido, com as respectivas vagas e períodos, os prazos de inscrição, a forma e o período de realização das provas, os critérios de classificação e desempate e demais informações úteis.

A divulgação do edital, pela imprensa, pode ser feita de forma resumida, indicando, todavia, local onde podem ser obtidas as demais informações. A Faculdade disponibiliza para acesso em seu website “Manual do Candidato” onde constam todas as informações detalhadas acerca do Processo Seletivo

de ingressantes, bem como telefones e correios eletrônicos de contato para eventuais dúvidas.

B.8 Turno de Funcionamento

O curso será ofertado para o período noturno de segunda-feira a sexta-feira, com aulas presenciais e à distância e atividades presenciais e virtuais divulgadas no calendário acadêmico.

B.9 Regime de Matrícula

Modular semestral.

B.10 Carga Horária Total

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na modalidade presencial da Faculdade de Direito de Itu é oferecido com carga horária de 1700 horas.

B.11 Tempo Mínimo e Máximo de Integralização

A Carga Horária Total do Curso (CHTC) determinada é: 1700 horas, será integralizada no prazo mínimo de 4 (quatro) semestres (dois anos) e máximo de 8 (oito) semestres letivos (quatro anos).

PARTE C – PPC DO CURSO NAS 3 DIMENSÕES

DIMENSÃO 1 - ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

1.1. Políticas Institucionais no Âmbito do Curso

A Instituição busca, de forma integrada e coerente, a realização concreta dos objetivos descritos no Regimento Geral, no Plano de Desenvolvimento Institucional PDI, no Projeto Político Institucional PPI, que abordam as políticas institucionais, destacando-se as políticas de ensino, pesquisa e extensão.

1.1.1. Políticas de Ensino

Para estabelecer diretrizes e induzir operacionalização do ensino de graduação de acordo com os pressupostos estabelecidos anteriormente, são propostas as seguintes políticas:

- a) Promoção de concepção pedagógica focada no aluno, que incentive os estudos autônomos, propicie a mobilização, a integração e a aplicação dos conhecimentos e respeite as peculiaridades e diferenças dos aprendizes.
- b) Capacitação permanente dos docentes nos aspectos didáticos e metodológicos do processo do ensino e da aprendizagem, no sentido de os tornarem aptos para trabalhar com a concepção pedagógica adotada pela FADITU.
- c) Acompanhamento e análise permanente do Projeto Pedagógico dos Cursos, com o objetivo de avaliar a sua pertinência, atualização e adequação às necessidades de formação exigidas pela sociedade;
- d) Adoção da pesquisa como princípio educativo.

1.1.2. Políticas de Inclusão Social

A política de inclusão social estabelecida pela FADITU no âmbito do curso, tem como objetivo principal proporcionar condições de acesso ao ensino superior a grupos historicamente discriminados, tendo como perspectiva básica direitos e oportunidades iguais para todos os cidadãos.

A educação inclusiva é atualmente um dos maiores desafios do sistema educacional. Implica não apenas o acesso à educação, mas principalmente, a permanência na Instituição de pessoas portadoras de necessidades especiais, sem qualquer tipo de discriminação. Exige o atendimento, em condições igualitárias a despeito das características, desvantagens ou dificuldades que essas pessoas possam apresentar.

A proposta de inclusão social da FADITU, também no âmbito deste curso, fundamenta-se, prioritariamente, na maior democratização do acesso dos segmentos menos favorecidos da sociedade a seus cursos, sem comprometimento do critério de mérito como legitimador desse acesso. Dessa forma, a inclusão social não se refere apenas à questão racial e, por esta razão, tem de ser vista de forma mais abrangente, envolvendo padrão econômico e necessidades especiais.

1.1.3. Políticas de Responsabilidade Social

Em consonância com o seu PDI, o trabalho desenvolvido pela FADITU na área educacional reflete o seu compromisso com a responsabilidade social.

A Instituição tem como componentes da sua função social, entre outros:

- a) a preocupação quanto à qualidade da formação dos seus alunos e dos serviços prestados;
- b) a permanente promoção de valores éticos;
- c) a realização de programas de incentivos à comunidade acadêmica;

- d) o estabelecimento de parcerias com instituições públicas;
- e) a disseminação da educação das relações étnico-raciais e ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena;
- f) a educação ambiental; e
- g) a educação em direitos humanos.

1.1.3.1. Políticas de Educação das Relações Étnico-Raciais e Ensino de Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena

A FADITU em atendimento à Lei 11.645, de 10/03/2008 e à Resolução CNE/CP nº 01, de 17/06/2004, inclui a temática da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena de forma transversal nas disciplina eletiva História e Cultura Afro-brasileira e Indígena e de forma prática nas orientações dos “Projetos Integradores”.

1.1.3.2. Políticas de Educação Ambiental

A FADITU desenvolve diversas ações visando a educação ambiental em atendimento à Lei nº 9.795, de 27/04/1999 e ao Decreto 4.281, de 25/06/2002, como o Projeto Integrador, projeto de responsabilidade socioambiental, desenvolvido em conjunto com a mantenedora, visa promover a conscientização sobre o plantio e a preservação do meio ambiente para uma melhor qualidade de vida e a abordagem integrada da educação ambiental intrínseca à disciplina Responsabilidade Socioambiental.

1.1.3.3. Políticas de Educação em Direitos Humanos

A FADITU considera de forma transversal nas disciplinas Sociedade e Desenvolvimento Humano, Direito Trabalhista e Previdenciária e Segurança e qualidade de vida no trabalho, a educação em direitos humanos em atendimento ao disposto na Resolução do CNE nº 01, de 30/05/2012.

1.1.4. Políticas de Pesquisa

Dentre as diretrizes norteadoras das práticas acadêmicas da Faculdade de Itu, destaca-se a pesquisa como princípio educativo e como princípio investigativo, por meio da qual o aluno é incentivado a apropriar-se do conhecimento já existente para aplicá-lo e difundi-lo visando estreitar a relação da instituição com a sociedade e dar o retorno de conhecimento esperado. Assim, a pesquisa é realizada de uma forma muito articulada com o ensino e a extensão.

Dentro da concepção de educação da Faculdade de Itu a pesquisa assume um papel fundamental, pois consiste em meio eficaz de promover o espírito investigativo do aluno incentivando o questionamento, a busca de informações fora da sala de aula, o desenvolvimento da visão sistêmica e, conseqüentemente, da progressiva autonomia intelectual do aluno.

Assim, as políticas de pesquisa obedecerão as seguintes diretrizes:

- a) Pesquisa como princípio pedagógico: Metodologia da aprendizagem proposta para as disciplinas que contemple, obrigatoriamente, atividades de pesquisa de fontes bibliográficas (textos, artigos e livros), para a busca de informações pelo discente e o retorno do resultado dessa pesquisa, em sala de aula, por meio de atividades de aprendizagem, a exemplo de seminários, debates, entre outras.
- b) Programa Institucional de Práticas de Investigação: Realização de iniciação à investigação, por meio de programa de bolsas (desconto mensalidade ou bolsas fornecidas por instituições parceiras) ou de forma voluntária, onde os alunos desenvolvam temas relacionados à área de conhecimento do curso, preferencialmente voltados para as demandas da região onde a Instituição se insere, de modo a articular a investigação com a extensão.

1.1.5. Políticas de Extensão

A Extensão como prática ocupa posição estratégica no processo permanente de articulação com a Sociedade integrando as atividades de Ensino e as Práticas de Investigação às demandas sociais. O processo de formação de profissionais da Faculdade de Itu foca não somente o desenvolvimento de competências cognitivas, mas, também, a transmissão de valores que se expressem em relacionamento pautado na Ética, respeito à identidade cultural e comprometimento com a construção de uma sociedade digna e justa.

O estudante, desde o início do curso, deve ser colocado frente às necessidades e problemas da comunidade, realizando cursos, ofertando serviços, promovendo eventos, divulgando publicações, colocando à disposição da população, os conhecimentos existentes nas áreas de conhecimento dos cursos.

A extensão, portanto, fortalece o vínculo institucional com as organizações sociais e, em acréscimo, traz a realidade externa para o cotidiano da Instituição, fundando-se em intercâmbio de informações o corpo social. Assim a Extensão é conexão IES/Sociedade, inserida em tempo real que estabelece conexão entre demandas socialmente exigidas e conhecimentos que emergem do trabalho acadêmico.

É função inerente a qualquer IES, no seu papel de desenvolvimento de capital humano, colocar a serviço da Sociedade profissionais cidadãos socialmente responsáveis, portadores de consciência crítica além de desenvolver atividades que possibilitem a melhoria da qualidade de vida da população, vivenciando, contribuindo e participando da resolução dos seus problemas. Reafirma assim seu compromisso com a sociedade no exercício da cidadania.

Nenhuma instituição, qualquer que seja a sua natureza, pode se eximir da sua responsabilidade de contribuir com o desenvolvimento

do país e promover ações de difusão do conhecimento na sociedade, buscando melhorar as condições de vida das comunidades, especialmente as localizadas no seu entorno. Como resultado, o processo pedagógico é também beneficiado, na medida em que os alunos atuam em situações próximas da prática profissional, experimentando um ensino contextualizado. As Faculdades são instituições nas quais o compromisso com a qualidade passa, necessariamente, pelas atividades de extensão consolidadas e articuladas com o ensino.

As políticas de extensão na Faculdade de Itu obedecem as seguintes vertentes:

- I. Divulgação do conhecimento e da cultura junto à sociedade (por meio dos cursos de extensão universitária);
- II. Ações voltadas para a comunidade (com o objetivo dos alunos aplicarem o conhecimento aprendido no seu processo formativo em prol das melhorias das condições de vida da população).

1.2. Objetivos do Curso

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como característica ser inovador e singular, não estando, portanto, previsto nos catálogos de Cursos Superiores fornecidos pelo mercado de educação superior e foi idealizado para atendimento a uma demanda do mercado segurador, de saúde, de previdência complementar e de resseguro.

Os objetivos estão claramente explicitados a seguir e estão alinhados ao perfil dos egressos, à matriz curricular desenhada para o curso, às necessidades, demandas e características locais, com inclusão de metodologias ativas de aprendizagem e com a inclusão de um diferencial de inovação focada na empregabilidade do egresso.

O curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo formar profissionais com visão sistêmica, para a gestão de pessoas, considerando processos de análise, gerenciamento, recrutamento

e seleção, cargos, salários, treinamentos, desenvolvimento comportamental e organizacional, sistemas de avaliação e potencializando resultados.

Cada fase do curso apresenta um objetivo específico conforme segue:

- 1ª fase – Identificar os elementos do ambiente interno e externo da organização;
- 2ª fase – Diagnosticar e planejar processos e sistemas organizacionais;
- 3ª fase – Implementar e otimizar processos e sistemas organizacionais;
- 4ª fase – Promover e controlar ações corretivas mensurando e avaliando resultados organizacionais.

1.2.1. Objetivo Geral

Contribuir para a valorização cada vez maior da profissão e da qualidade da gestão de pessoas no Brasil, formando tecnólogos em Gestão de Recursos Humanos, capacitados e qualificados ao exercício profissional, com habilidades e competências necessárias para o exercício das funções de elaboração, implantação e gerenciamento e processos avaliativos de pessoas, assim como políticas inclusivas de integração social, além do uso de tecnologia de informação e comunicação nas decisões de gestão, com senso analítico, crítico, e comprometido com valores éticos e com sua função social dentro da sociedade na qual estão inseridos.

1.2.2. Objetivos Específicos

O curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FADITU tem como objetivo principal desenvolver competências profissionais associadas à utilização dos métodos e técnicas modernas da área de Recursos Humanos – especificamente as funções ligadas ao planejamento dos processos de recursos humanos, ciclos de pessoal, controle e gestão de pessoal.

O Curso ainda foi organizado considerando como objetivos específicos:

- a) Capacitar o estudante a pensar criticamente, modelar e operar um sistema de gestão de RH, tendo em vista as competências

profissionais gerais e específicas para a gestão de pessoas nas organizações.

- b) Capacitar para a elaboração e administração de programas de benefícios e incentivos, fidelizando os colaboradores dentro da organização;
- c) Formar profissionais aptos a fomentar mudanças edificantes no ambiente organizacional.
- d) Organizar projetos de salubridade, segurança e bem-estar expondo bases e monitorando comportamentos que incrementem a plenitude física e mental dos colaboradores e dos membros da comunidade na qual a empresa está inserida;
- e) Promover o debate e o aprendizado sobre as melhores técnicas de departamento de pessoal das organizações, garantindo o acatamento da legislação trabalhista e previdenciária e as normas coletivas, bem como a elaboração e guarda da documentação legal;
- f) Propiciar a compreensão e a análise dos impactos sociais, econômicos e ambientais, internos e externos, resultantes da incorporação de novas tecnologias e novas práticas na gestão de recursos humanos.
- g) Proporcionar o desenvolvimento da capacidade empreendedora, a proatividade, a criatividade e a inovação profissional.

1.3. Perfil Profissional do Egresso

A RESOLUÇÃO CNE/CES 3, de 18 de dezembro de 2002 que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, deixa explícito em seu artigo 2º:

Art. 2o Os cursos de educação profissional de nível tecnológico serão designados como cursos superiores de tecnologia e deverão:

- I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;
- II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;
- III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;

IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Quanto a formação específica do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências de acordo com o *Catálogo Nacional de Cursos Superiores de*

Tecnologia (MEC, 2016, 3. Ed., p. 42):

Planeja e gerencia sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios. Desenvolve planos de carreira. Promove o desenvolvimento do comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacionais (cultura, estrutura e tecnologias). Planeja programas de qualidade de vida no trabalho. Especifica e gerencia sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização. Avalia a necessidade de contratação de novos colaboradores. Avalia e emite parecer técnico em sua área de formação.

O perfil do egresso do curso de superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FADITU visa formar um profissional que atuará no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de Recursos Humanos, capaz de selecionar, reter e desenvolver pessoas, atuando como líder nas organizações, agindo de forma estratégica e catalisando os programas de qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento organizacional.

Para atender este perfil, o curso de superior de tecnologia de Gestão de Recursos Humanos da FADITU ao propor a formação acima citada, trabalha no desenvolvimento das competências gerais e específicas descritas à seguir:

1. Competências gerais

- a) Aprimorar o raciocínio lógico, questionador e analítico para se expressar de modo criativo e crítico diante dos diversos contextos organizacionais e sociais;
- b) Articular, instigar e dispor em ação valores, conhecimentos e habilidades indispensáveis para o desempenho eficiente e eficaz das atividades laborais;
- c) Associar as qualidades do profissional a diferentes formas de cooperação e de trabalho em equipe, para atender com eficiência e eficácia, os novos requerimentos da vida profissional;
- d) Discernir às demandas dos cidadãos, do mercado de trabalho e da sociedade;
- e) Aprimorar a capacidade de investigar, explicar, antever, planificar, influir e fazer sínteses pessoais orientadoras da ação profissional;
- f) Compreender as relações que se estabelecem entre o meio físico, socioeconômico, político e cultural;
- g) Respeitar os princípios éticos inerentes ao exercício profissional;
- h) Ser comunicativo, utilizando-se da comunicação verbal, não verbal e habilidades de escrita e leitura, sabendo interpretar e compor textos; bem como, o uso de tecnologias de comunicação e informação.

2. Competências específicas

- a) Compreender a cultura, valores e clima organizacional considerando-os na mediação de conflitos, estruturação e implementação das práticas de Recursos Humanos;
- b) Estabelecer prioridades, definir objetivos e verificar estratégias para a política de Recursos Humanos das organizações considerando a visão sistêmica;
- c) Conhecer e aplicar as tecnologias de informação aplicáveis nos subsistemas de RH;
- d) Analisar e elaborar, com ética, inovação e criatividade o perfil de competências dos profissionais considerando os desafios impostos pela estratégia organizacional e o mercado de trabalho;

- e) Avaliar as necessidades organizacionais de novos colaboradores, gerenciar e operacionalizar processos de recrutamento e seleção, bem como treinamento e desenvolvimento de pessoas para suprir as demandas internas e promoção de carreira;
- f) Facilitar as interações entre a(s) equipe(s), sendo capaz de estruturar projetos de desenvolvimento de pessoas que estimulem a capacidade para auto avaliação, resolução de problemas, autonomia e comprometimento com processos necessários de mudanças;
- g) Realizar as rotinas de departamento pessoal conforme a legislação trabalhista e previdenciária em vigor a fim de manter preservados os direitos dos colaboradores e evitar prejuízos éticos, financeiros e de imagem da empresa;
- h) Identificar e propor políticas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

1.4. Estrutura Curricular

1.4.1. Configuração do Perfil de Formação

A configuração abaixo representa o processo de formação previsto para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com a carga horária presencial e a carga horária EaD (40%):

Tabela 05 – Eixos de Formação

EIXOS DE FORMAÇÃO			
Desenvolvimento Humanos – 400h Sociedade e Desenvolvimento Humano* - 80h Fundamentos da Administração* - 80h Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional - 40h PI - Gestão de Pessoas* - 40h Administração Estratégica - 40h Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional - 40h	Empresa e Sociedade – 400h PI - Responsabilidade Socioambiental* - 80h Comunicação e Negociação* - 80h Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial - 40h Matemática Aplicada à Gestão* - 80h Empreendedorismo* - 80h Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios - 40h	Gestão e Logística em RH – 400h Cultura e Clima Organizacional* - 80h Liderança e Desenvolvimento de Equipes - 40h Comportamento Organizacional - 40h Aprendizagem Baseada em Problemas V: Planejamento em clima organizacional - 40h PI - Gestão de Departamento Pessoal - 40h Recrutamento e Seleção - 40h Coaching Pessoal e Profissional - 40h Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação em RH - 40h	Projetos e Negócios – 400h PI - Gestão de Cargos e Salários - 80h Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas - 40h Direito Trabalhista e Previdenciária - 40h Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários - 40h Gestão de Projetos* - 80h Eletiva* - 40h Segurança e qualidade de vida no trabalho - 40h Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional – 40h
Atividades Complementares – 100h			
1º ANO		2º ANO	

Fonte: FADITU - 2021.

1.4.2. Coerência da Matriz com os Objetivos do Curso

A coerência da Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com seus objetivos é fornecer aos discentes conhecimentos atuais necessários à qualificação para atuação no mercado de profissional, proporcionando atividades para o trabalho em equipe, e com plenos domínios dos conceitos existentes na área securitária, possibilitando formação de profissionais qualificados para atuação na área Gestão, Assessoria Executiva e Gestão de Recursos Humanos Empresarial e de Projetos.

1.4.3. Coerência da Matriz Curricular com o Perfil do Egresso

Os conteúdos da Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e são selecionados tendo em vista o perfil do egresso, as competências pessoais e profissionais a serem desenvolvidas. Nessa seleção devem ser observados alguns critérios gerais, entre os quais cabe destacar:

- Ressalto social, com o propósito a atender às carências e condições regionais, guardando-se sua inserção no contexto nacional e internacional, bem como considerando as expectativas dos diferentes segmentos sociais no que se refere à atuação dos profissionais da área;
- O atual presente, identificada pela integração de novos conhecimentos produzidos e pela releitura minuciosa dos disponíveis, com alusão a parâmetros regionais, nacionais e internacionais do avanço científico-tecnológico e à universalidade do conhecimento;
- Capacidade para o desenvolvimento intelectual dos discentes, propiciando-lhes atender com mudanças e diversidades de ordens diversificadas, e a busca, análise e seleção crítica de novas informações em diversificadas fontes;
- Conteúdos estruturantes de diferentes campos de conhecimento, com maiores possibilidades de integração horizontal entre as diferentes áreas de estudos e integração vertical, passíveis de organizar a aprendizagem do aluno em níveis crescentes de complexidade.

A cultura, os interesses e as características dos alunos também são critérios centrais considerados na seleção e na organização dos conteúdos ministrados nos cursos oferecidos pela FADITU.

1.4.4. Coerência da Matriz Curricular com as DCN

As Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos definem princípios, fundamentos, condições e procedimentos da formação acadêmica de egressos importantes no desenvolvimento, na avaliação e no aperfeiçoamento dos projetos pedagógicos. O Curso Superior de Tecnologia em Processo Gerenciais de acordo com:

A RESOLUÇÃO CNE/CES 3, de 18 de dezembro de 2002 que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para organização e funcionamento dos Cursos Superiores de Tecnologia, deixa explícito em seu artigo 2º:

Art. 2º Os cursos de educação profissional de nível tecnológico serão designados como cursos superiores de tecnologia e deverão:

I - incentivar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e da compreensão do processo tecnológico, em suas causas e efeitos;

II - incentivar a produção e a inovação científico-tecnológica, e suas respectivas aplicações no mundo do trabalho;

III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços;

IV - propiciar a compreensão e a avaliação dos impactos sociais, econômicos e ambientais resultantes da produção, gestão e incorporação de novas tecnologias;

V - promover a capacidade de continuar aprendendo e de acompanhar as mudanças nas condições de trabalho, bem como propiciar o prosseguimento de estudos em cursos de pós-graduação;

VI - adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos;

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Pode-se concluir que as competências requeridas pelos egressos da educação profissional de nível graduação moldam um indivíduo sintonizado com o progresso científico, tecnológico e com uma postura crítica para avaliar os impactos produzidos na sociedade pelo desenvolvimento do mercado em que está inserido.

Portanto, qualquer projeto pedagógico de um Curso Tecnológico deve ter como premissa a formação de um profissional que valoriza e desenvolve seu auto aprendizado com autonomia para buscar e apreender novos conhecimentos e técnicas e é consciente de seu papel na sociedade.

Quanto a formação específica do Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências de acordo com o *Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia* (MEC, 2016, 3. Ed., p. 48):

Analisa e avalia o ambiente interno e externo e formula objetivos e estratégias gerenciais. Planeja, projeta, gerencia e promove os processos organizacionais e os sistemas da organização. Desenvolve e gerencia processos logísticos, financeiros e de custos. Otimiza os recursos da organização, por meio de melhorias nos processos. Promove a gestão e governança por processos e consequentemente o desenvolvimento de sistemas, a gestão do conhecimento, o redesenho e a melhoria. Promove a mudança organizacional planejada. Vistoria, realiza perícia, avalia, emite laudo e parecer técnico em sua área de formação.

O Projeto Pedagógico proposto, em completa consonância com as diretrizes curriculares e o mercado de trabalho que abrange a área de gestão de pessoas, inclui em seu bojo uma proposta de formação Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, trabalhando disciplinas com conteúdo necessários ao desenvolvimento das competências profissionais em consonância com o perfil profissional do egresso, possibilitando ainda práticas pedagógicas voltadas à formação crítica, reflexiva, humanista e ética.

A prova disto se dá pela grande variedade de oportunidades que o Curso oferece para uma formação profissional adequada ao mercado de gestão de pessoas, além de estimular a participação e interação no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA (Sagah - Moodle), avivando o processo ensino-aprendizagem, de modo a difundir as tecnologias de informação e comunicação e proporciona a EAD como modalidade de ensino na FADITU, além de acesso às bibliotecas virtuais e a meios eletrônicos, dentre muitas outras.

1.4.5. Integração dos Componentes Curriculares

Os Eixos são conjuntos de disciplinas ofertadas por semestre, conforme descritas no conteúdo curricular do curso, mas sem a obrigatoriedade da oferta ser numa mesma sequência de eixos. Porém, com a obrigatoriedade de ao final dos 4 semestres de curso todos os 4 eixos terem sido cursados.

Tabela 06 – Eixos de Integração

Eixos de Integração	Objetivos Macro
Eixo Desenvolvimento Humanos	Desenvolver o senso crítico associado aos valores éticos, individuais e sociais, enfatizando o universo valorativo humano;
Eixo Empresa e Sociedade	Desenvolver competências e habilidades relacionadas aos conteúdos teóricos e práticos da formação em Gestão de Recursos Humanos associados ao conceito de empresa e sociedade.
Eixo Gestão e Logística em RH	Desenvolver conhecimentos e habilidades da Gestão, em Investimentos, Consultoria e Tomada de Decisão nas áreas de Gestão de Recursos Humanos diversas.
Eixo Projetos e Negócios	Integrar os componentes curriculares proporcionando aplicação do aprendizado teórico à prática, exercitando a capacidade intelectual do aluno para torná-lo um profissional autônomo.

Fonte: FADITU – 2021.

1.5. Matriz Curricular

Tabela 07 – Matriz Curricular

ANO	Semestre	Componentes Curriculares	CARGA HORÁRIA TOTAL	*CARGA HORÁRIA EAD =40%
1º ANO	1º	Eixo Desenvolvimento Humanos		
		Sociedade e Desenvolvimento Humano*	80	80
		Fundamentos da Administração*	80	80
		Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional	40	
		PI - Gestão de Pessoas*	80	80
		Administração Estratégica	80	
		Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional	40	
		Subtotal	400	240
	2º	Eixo Empresa e Sociedade		
		PI - Responsabilidade Socioambiental*	80	80
		Comunicação e Negociação*	80	80
		Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial	40	
		Matemática Aplicada à Gestão*	80	80
		Empreendedorismo*	80	80
		Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios	40	
		Subtotal	400	320
2º ANO	3º	Eixo Gestão e Logística em RH		
		Cultura e clima organizacional	80	
		Liderança e Desenvolvimento de Equipes	40	
		Comportamento Organizacional	40	
		Aprendizagem Baseada em Problemas V: Planejamento em clima organizacional	40	
		PI - Gestão de Departamento Pessoal	80	
		Recrutamento e Seleção	40	
		Coaching Pessoal e Profissional	40	
		Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação em RH	40	
		Subtotal	400	00
	4º	Eixo Projetos e Negócios		
		PI - Gestão de Cargos e Salários	80	
		Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas	40	
		Direito Trabalhista e Previdenciária	40	
		Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários	40	
		Gestão de Projetos*	80	80
		Eletiva*	40	40
		Segurança e qualidade de vida no trabalho	40	
		Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional	40	
		Subtotal	400	120
		Atividades Curriculares Complementares	100	
		CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO	1700	680

Tabela 08 – Disciplinas Eletivas

ELETIVAS (EaD)	CH
Libras	40
Direitos Humanos	40
Educação Ambiental	40
História e Cultura Afro-brasileira e Indígena	40
Acessibilidade e Inclusão Social	40
Design Thinking	40
Carreira Empreendedora	40
*Ementas, Bibliografia Básica e Complementar consta do Anexo II	

Fonte: FADITU – 2021.

1.6. Base Metodológica

A educação tradicional bancária está dando lugar à chamada EDUCAÇÃO PROBLEMATIZADORA, definida por Paulo Freire como sendo aquela baseada na concepção de homens que problematizam suas relações com o mundo, fundamentando-se na relação dialógica entre educador e educando, possibilitando o aprendizado de ambos, por meio de um processo emancipatório¹. A Educação Problematizadora também deverá garantir o educar em vez do instruir, que se formem homens livres em vez de homens dóceis, o preparo para um futuro incerto em vez de transmitir um passado claro, ensinar a viver com mais inteligência, mais tolerância e mais felicidade².

Em oposição ao processo de recepção passiva, a aprendizagem se faz pela descoberta, através de problemas cujas relações devem ser identificadas e construídas pelo estudante que reorganiza o material, adaptando-o à sua estrutura cognitiva prévia. O problema cria desafios e motiva o aprendiz a entendê-lo e por fim, resolvê-lo.

Esta forma problematizadora de aprender é obrigatoriamente ativa e exige que o estudante seja o principal ator na construção de seu conhecimento. Assim como, só bebe água quem tem sede, só aprende algo quem realmente o quer.

¹ CYRINO, E.G. e TORALLES-PEREIRA, M.L. Trabalhando com estratégias de ensino-aprendizagem por descoberta na área da saúde: a problematização e a aprendizagem baseada em problemas. Cad. Saúde Pública, maio/junho 2004; 20: 780-788.

² BRIZA, L. Anísio Teixeira: o defensor da escola pública, na teoria e na prática. Revista Nova

A educação por descoberta ou problematizadora implica numa mudança do paradigma do ensinar para o do aprender. Já que aprender é “tornar-se apto ou capaz de” e ensinar é “fazer com que outro se torne apto ou capaz de”, o aprender, obrigatoriamente, sobrepõe-se ao ensinar. Dessa forma, o aprender adquire uma característica mais centrada no aluno, na independência e na autogestão da aprendizagem. Torna-se, também, voltado para o aprendizado do que realmente é preciso saber, ou seja, aprender para a aplicação prática na vida diária. Valoriza a experiência como rica fonte de aprendizagem, através da discussão e da solução de problemas em grupo, num ambiente adequado e prazeroso. Aprender o que é importante para a vida prática e de forma agradável facilita a memorização e a recuperação posterior do conhecimento.

A adoção da educação problematizadora significativa propicia a mudança da cultura do diploma para o da competência. Os estudantes, hoje, preocupam-se com as notas nas provas para passar de uma série a outra e obter o diploma ao final do curso, que é, hoje em dia, cada vez menos valorizado, o que os leva a buscar cada vez mais certificações. O curso de graduação, não preparando para a vida profissional, torna obrigatório o primeiro curso de especialização, o segundo curso, daí o mestrado, o doutorado, etc.

A educação se tornará efetiva e eficaz se estimular e desenvolver o gosto pelo ato intelectual de aprender e aprender pelo trabalho e para a produção do saber, disponibilizando para a sociedade indivíduos que ao longo de seu curso adquiriram competências em termos de conhecimentos, meta-cognição, habilidades, atitudes e capacidade para o relacionamento interpessoal.

A Educação Problematizadora parte de uma situação problema complexa para em seguida escolher os meios (os conteúdos, as teorias, as leis, os princípios etc.) adequados para sua abordagem e solução. Como se vê, é preciso inverter a crença convencional de que se deve primeiro adquirir conhecimentos para depois usá-los. Ou seja, deve-se aprender fazendo, aprender a partir de situações concretas. Nenhum ensino pode mais pretender só transmitir informações: deve também desenvolver em cada aluno competência para enfrentar situações cotidianas complexas.

Do exposto fica então a questão acerca de quais formas de educação pela descoberta ou problematizadora são passíveis de serem utilizadas. Em resposta a esse questionamento, podem ser elencadas as seguintes opções: problematização, aprendizagem baseada na pesquisa ou projetos, aprendizagem baseada na prática, a aprendizagem baseada em problemas (*problem based learning*) e a aprendizagem baseada em equipes (*team based learning*).

1.6.1 Métodos de Aplicação Contemporâneos

A FADITU dentro de seu contexto metodológico em aprimorando ao longo dos anos o implemento de novas tecnologias educacionais para permitir uma melhoria constante no processo da ensino-aprendizagem, dispondo de ferramentas como o Moodle para seu corpo docente e discente. Dentro deste Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA é estimulado a aplicação de método e técnicas de aprendizagem como Peer Instruction, Micro Learning, Estudos de caso, entre outras ferramentas que agreguem a formação profissional, conforme o perfil do Egresso e com o mercado.

1.6.1.1 Peer Inscruction – PI

Esta metodologia desenvolvida por Eric Mazur, em sua tradução literal como “Instrução entre os pares”. O intuito do uso deste consiste em alterar a dinâmica em sala de aula, de modo que os discentes participem uns com os outros na compreensão dos conceitos, sendo estes guiados pelo docente no aprimoramento deste aprendizado por meio de questões dirigidas.

No processo preparatório os alunos possuem acesso ao conteúdo para efetuarem leituras pré-aula. Em posse do Material, no encontro da aula com o professor, este disponibiliza questões referentes ao conteúdo e os discentes podem responder via questões de múltipla escolha, seja via *moodle*, formulários, espaço interativo do *google meet* ou solicitando a palavra ao professor. Este método pode ser feito de modo virtual online ou presencial de modo adaptativo.

Por meio das respostas apresentadas no questionamento inicial da aula, o professor explana os conceitos e questões do conteúdo proposto.

Após este, novos questionamentos são propostos pelo docente, de modo que os discentes reflitam e respondam sobre assunto relacionado ao conteúdo, propiciando uma releitura e análise de interpretação do mesmo.

O professor contabiliza as respostas e contendo estas um acerto com mais de 70%, este faz-se uma conclusão sobre o conteúdo

apresentado. Caso seja inferior a 30% ou médio (30% a 70%), o docente explica novamente o conteúdo e estimula a discussão em sala de aula. Deste modo há uma percepção do aluno com relação aos questionamentos e como estes propiciam a construção do conhecimento.

O docente ao conseguir a métrica superior a 70% apresenta todas as respostas corretas finaliza o conteúdo da aula e preparar o discente para a próxima aula com o novo conteúdo pré-disponível.

após a discussão, novamente as questões são respondidas. Agora, espera-se que a quantidade de acertos aumente;

uma vez alcançados os objetivos da aula, o professor apresenta as respostas corretas do teste e faz uma avaliação geral de cada pergunta com a turma. Essa dinâmica cria um engajamento e assiduidade dos discentes, desconstruindo o padrão de ensino de aulas expositivas com o mínimo de interação.

Para compreender esta prática segue o fluxograma:

Figura 05 – Infográfico – Peer Instruction



Fonte: FADITU – 2021.

O PI permite uma melhor integração e integração entre os alunos por meio de um ambiente colaborativo, propiciando debates a respeito do conceito, desenvolvem interpretações do conteúdo, tornando-se protagonistas no processo de ensino-aprendizagem.

1.6.1.2 Problem-Based Learning – PBL

Outra metodologia é o Aprendizado Baseado em Problemas (*Problem-Based Learning* - PBL) que destaca o uso de um contexto clínico para o aprendizado, proporciona o desenvolvimento da habilidade em grupos, e também estimula o estudo individual, de acordo com os interesses e o ritmo de cada estudante. O aprendizado passa a ser centrado no discente, que sai do papel de receptor passivo, para o de protagonista e principal responsável pelo seu aprendizado. Os docentes que atuam como tutores (ou facilitadores) nos grupos têm a oportunidade de conhecer bem os estudantes e de manter contato com eles durante todo o curso.

A metodologia do PBL destaca o aprendizado autogerido, centrado no aluno. Estes se reúnem com um docente (tutor ou facilitador) conforme cronograma de aula. O professor estimula discussão a respeito de um determinado assunto, conduzindo-a quando necessário e indicando os recursos didáticos úteis para cada situação. Essa metodologia é considerada ideal para os estudantes que:

- Têm iniciativa para estudar por de modo independente;
- Sentem-se à contortáveis formulando questões e traçam objetivos com relação ao conteúdo tornando o aprendizado mais flexível.;
- O processo de ensino-aprendizagem torna-se mais efetivo, por meio de leituras e discussões;
- Compreendem a aprendizagem como um processo intrínscio a um contexto.

Este ao instigar a pesquisa por meio de discussões, estimula a aplicação da aprendizagem colaborativa, podendo esta ser feita de

modo presencial ou por ferramentas digitais colaborativas como AVA (moodle) ou ferramentas da plataforma google (drive, meet, documentos, apresentações, planilhas)

Para melhor compreender o PBL segue um fluxograma:

Figura 06 – Infográfico – Problem Based Learning



Fonte: FADITU – 2021.

1.6.1.3 *Micro Learning*

Sendo uma metodologia aplicada dentro do ambiente AVA por meio de micro conteúdos de aprendizagem de modo objetivo e focado em uma única informação. Usa-se uma linguagem simples, podendo usar conteúdos multimidiáticos, tornando mais eficiente o processo de assimilação do conteúdo. O uso desta metodologia entra em concomitância com as metodologias utilizadas no mercado profissional, nos processos de ensino-aprendizagem.

1.6.1.4 Projeto Integrador – PI: interdisciplinaridade - transversalidade

No início de cada semestre letivo, a após aprovação no Conselho de Curso é disponibilizado aos alunos o tema e as atividades referentes aos Projeto Integradores inseridos dentro das disciplinas: PI – Gestão de Pessoas, PI – Responsabilidade Socioambiental, PI - Gestão de Departamento Pessoal e PI – Gestão de Cargos e Salários.

O Projeto Integrador visa atividades práticas a serem desenvolvidas junto à Instituição, comunidade e meio empresarial. O Objetivo do mesmo é instigar o estudo independente e interdisciplinar focando no processo da aprendizagem e do raciocínio.

1.6.2 Desenvolvimento da autonomia e Estímulo ao desenvolvimento de teoria-prática nas disciplinas presenciais

A metodologia adotada pelo curso, em consonância, com o PDI/PP operacionaliza os pressupostos filosóficos, psicopedagógicos e didático-metodológicos que norteiam a prática pedagógica.

O ser humano, visto como sujeito da educação, está inserido num contexto sócio-econômico-cultural-político e histórico. Tem uma dimensão ativa, criadora e renovadora. Na sua interação com os outros seres e com o meio, produz conhecimento. O Curso entende que o conhecimento é o produto desta interação social e que seu papel é trabalhar o mesmo na perspectiva da sua produção e preservação, colocando-as em concomitância com sociedade.

O Curso compreende a necessidade de promover a participação dos indivíduos como sujeitos da sociedade, da cultura e da história, priorizando a autonomia, a problematização e a conscientização.

Concebendo a aprendizagem como um processo eminentemente social, como um processo ativo e integral do sujeito na construção do conhecimento, no qual se destaca a influência da cultura e das relações sociais, o Curso considera o aluno como sujeito de seu processo

educativo, buscando implementar um fazer pedagógico comprometido com o processo de construção e reconstrução do conhecimento, com as dimensões social e afetiva, com o relacionamento teoria e prática e com a contextualização dos saberes.

Pretende-se que as competências profissionais em formação sejam construídas processualmente, o que implica na adoção de métodos de ensino que compreendem em práticas de ação/reflexão/ação. Nesse contexto, a concepção curricular privilegia uma abordagem metodológica que traz para o lugar central da formação as práticas e a reflexão sobre elas.

Privilegia-se a aplicação de metodologias ativas, coerentes com os objetivos e os conteúdos de ensino e que considerem a experiência concreta do estudante como ponto de partida do trabalho pedagógico.

Indaga-se proporcionar ações pedagógicas que associem os saberes e as práticas, relacionando-os aos ideais da ética, da responsabilidade, da cidadania, do respeito ao meio ambiente, da solidariedade e do espírito coletivo, e conduzindo-as ao atendimento das necessidades da comunidade regional e local.

O ensino tem sido compreendido como um processo que visa correlacionar a construção do conhecimento à crítica ao conhecimento produzido, num modo contínuo e articulado. Assim, ele é concebido como um meio de investigação do conhecimento, e não como um processo que se delimita à transmissão de conteúdos; como uma práxis voltada para a construção da progressiva autonomia do estudante na busca do domínio científico e profissional de um determinado campo do conhecimento. O processo de ensino visa, em última instância, ao desenvolvimento das capacidades cognitivas dos alunos e à sua preparação para a vida social e profissional.

1.6.3 Desenvolvimento da autonomia e Estímulo ao desenvolvimento de teoria-prática nas disciplinas online (EaD)

Para a modalidade a distância, a comunicação entre professor-tutor e aluno pode se dar in loco no polo de apoio presencial, embora ocorra com mais frequência na plataforma digital, mediada por recursos tecnológicos. Essa plataforma é um Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, preparado pela IES, que integra um conjunto de interfaces de conteúdos e formas de comunicação, associados às redes sociais, propiciando integrar conteúdo às comunicações entre agentes ao longo do processo de ensino e de aprendizagem. Tais instrumentos de comunicação podem ser síncronos (como chat, uma aula ao vivo, por exemplo), ou assíncronos (fórum de discussão, mensageria, feedback etc.).

No que se alude à convergência de instrumentos para a construção do conhecimento e disseminação de conteúdo acadêmico para o aluno, contemplou-se um ambiente virtual de aprendizagem que integraliza:

- a) videoaulas transmitidas via web: ao vivo (síncrono) ou gravadas (assíncrono).
- b) conteúdo interativo online com design instrucional orientado à autoaprendizagem.
- c) material didático (livro de referência de cada disciplina).
- d) biblioteca virtual.
- e) ferramentas de atividades acadêmicas (como entrega de trabalhos, por exemplo).
- f) trilhas de aprendizagem: webquest, jogos, objetos de aprendizagem, ferramentas interativas entre outros.

1.6.4 Interatividade na construção e reconstrução do conhecimento

A disponibilização dos conteúdos programáticos previstos nos planos de ensino localizados no projeto pedagógico do curso, tanto o ambiente virtual de aprendizagem quanto o presencial foram concebidos como um espaço de comunicabilidade constante, de modo a garantir a efetividade

do aprendizado a partir dos desdobramentos estimulados na comunicação entre alunos e professores/tutores/coordenadores.

Nesse sentido, indaga-se desenvolver o espírito científico e ao desenvolvimento de agentes autônomos e cidadãos, tendo como motores dessa moção a interação, a contribuição e a colaboração entre os diferentes agentes, bem como a interatividade na construção e reconstrução do conhecimento.

1.6.5 Autoavaliação Formativa e Feedback Positivo e Negativo

Outro veio em destaque são os processos metodológicos no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA no que refere-se ao método de ensino aprendizagem, são as atividades relacionados a autoavaliação formativa que, além de possuírem importante papel na aquisição do conteúdo, contribuem para o desenvolvimento da habilidade crítico- reflexiva. Para Tanto, contempla-se o desenvolvimento de atividades constituídos de autocorreção que, ao retornarem o feedback positivo e negativo, podem ainda, de forma automática, acrescentar informações ou fazer apontamentos relativos aos conceitos abordados, estimulando a aquisição e fixação desses conteúdos.

Esse método é assistido pelo docente/tutor online que concebe orientações, via ferramenta, com base da visualização das indicações de aderência individual de cada um dos estudantes. Esses procedimentos possibilitam ao docente ser capaz de gerar estímulo e de contribuir para a construção das estratégias que visam a evolução contínua do aprendizado.

1.7 Estágio Curricular Supervisionado

Conforme com o CNE/CES O Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que o estágio supervisionado, nos cursos superiores de tecnologia é facultativo, bem como o trabalho de conclusão.

Baseado no documento o Estágio Curricular Supervisionado na FADITU não se aplica ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

1.7.1 Estágio Supervisionado Profissional não obrigatório

Sendo este não obrigatório, remunerado ou não, pode ser realizado pelo discente de modo optativo, porém não será contabilizado na carga horária da PI - Responsabilidade Socioambiental Curricular do Curso.

1.7.2 Estágio Supervisionado Profissional – Rede de Escolas Públicas

O CST de Gestão Recursos Humanos não se aplica nesta categoria.

1.7.3 Estágio Supervisionado Profissional – Teoria e Prática

O CST de Gestão Recursos Humanos não se aplica nesta categoria.

1.8 Atividades Acadêmicas Complementares

As Atividades Complementares devem ser integralizadas no mínimo em 100 horas no decorrer dos 4 semestres do curso e têm como objetivo estimular o aluno a participar de experiências diversificadas que contribuam para o seu futuro profissional, aproximando-o da realidade e do mercado de trabalho, bem como propiciar aos seus alunos a possibilidade de aprofundamento temático e interdisciplinar. As atividades Complementares do curso proposto visam estimular a prática de estudos independentes, atualização profissional específica, desenvolvimento pessoal, relacionamento com outras Instituições e Empresas, sobretudo nas relações com o mundo do trabalho, estabelecidas ao longo do curso.

As Atividades Complementares são desenvolvidas em categorias fundamentais, a que correspondem as seguintes modalidades e pontuações correspondentes à carga horária cumprida, de acordo com o Regulamento de Atividades Complementares da FADITU:

Figura 07 – Infográfico – Atividades Complementares

ATIVIDADES COMPLEMENTARES

CST - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FADITU

A soma total de A.C. são analisadas e avaliadas pelo Núcleo de Apoio ao Discente - NEPP conforme Projeto Pedagógico do CST Gestão de Recursos Humanos. Há um teto de aproveitamento conforme os tipos, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de cada um.

ENSINO	CURSOS E DISCIPLINAS EXTRA CURRICULARES QUE SÃO DA ÁREA DO CURSO Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Cursos de extensão, línguas estrangeiras e disciplinas não previstas no currículo pleno do curso de graduação, em que o aluno estiver matriculado nas modalidades presencial ou educação a distância.
ENSINO	MONITORIA Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Devem ser pertinentes às disciplinas do currículo pleno do curso de graduação em que o aluno estiver matriculado ou em atividades relacionadas ao curso.
ENSINO	PROJETOS E PROGRAMAS DE PESQUISA Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Devem ser orientados por docentes do curso em que o aluno estiver matriculado, e devem ser atestados pelo professor orientador, o qual cabe atribuir o total das horas empregadas para essa atividade.
ENSINO	TRABALHOS PUBLICADOS Soma total de até 30 Horas - Limitado a 30% das Atividades Complementares Revistas científicas, periódicos diários, semanais ou mensais ou outras publicações de relevância regional, nacional ou internacional, de forma impressa, digital ou on line, devendo a carga horária de cada trabalho variar de 01 (uma) a 10 (dez) horas.

ENSINO	PARTICIPAÇÃO COMO OUVINTE EM TC, DEFESA Soma total de até 20 Horas - Limitado a 20% das Atividades Complementares A participação como ouvinte em apresentações de trabalhos de Monografia Final dos cursos de Graduação, defesas de Dissertações de Mestrado e/ou Teses de Doutorado.
ENSINO	PALESTRAS, SIMPÓSIOS, CONGRESSOS E EVENTOS ESPECÍFICOS NA ÁREA DO CURSO Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Os eventos diversos centrados na área graduação elencados acima devem ser comprovados mediante Atestado ou Certificado.
EXTENSÃO	CURSOS E DISCIPLINAS EXTRA CURRICULARES OU ATIVIDADES PRÁTICAS QUE NÃO SÃO DA ÁREA DO CURSO* Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Cursos de extensão, línguas estrangeiras e disciplinas não previstas no currículo pleno do curso de graduação, em que o aluno estiver matriculado nas modalidades presencial ou educação a distância.
EXTENSÃO	PALESTRAS, SIMPÓSIOS, CONGRESSOS E EVENTOS ESPECÍFICOS QUE NÃO SÃO NA ÁREA DO CURSO* Soma total de até 50 Horas - Limitado a 50% das Atividades Complementares Os eventos diversos centrados na área graduação elencados acima devem ser comprovados mediante Atestado ou Certificado. *cursos que tenham aderência ao perfil profissional do aluno
	Somente serão válidas as atividades realizadas a partir do ingresso acadêmico no curso de graduação, efetivado através de matrícula. NÚCLEO DE ESTÁGIO E PRÁTICAS PROFISSIONAIS - NEEP

Fonte: FADITU – 2021.

As Atividades Complementares podem ser realizadas a qualquer momento, inclusive durante as férias acadêmicas, desde que respeitados os procedimentos estabelecidos no regulamento (ANEXO II);

1.9 Trabalho de Conclusão de Curso

Conforme com o CNE/CES O Parecer CNE/CES nº 239/2008, estabelece que o estágio supervisionado, nos cursos superiores de tecnologia é facultativo, bem como o trabalho de conclusão.

Baseado no documento o Trabalho de Conclusão de Curso na FADITU não se aplica ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

1.10 Políticas de Apoio ao Discente

No item 3.4.7 do PDI da FADITU vigente para o período 2017/2021, encontram-se detalhadas as Políticas de Atendimento aos Discentes.

1.10.1 Política de Apoio a Portadores de Necessidades Especiais

Alinhada com o estabelecido no inciso II, do artigo 13, do Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005, Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004 e Decreto 9.235, de 15 de dezembro de 2017, a FADITU dedica especial atenção aos portadores de necessidades especiais, portadores de deficiência de qualquer espécie ou de mobilidade reduzida, entendendo-se como tais:

- a) os portadores de deficiência física, que possuem alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;
- b) os portadores de deficiência auditiva;
- c) os portadores de deficiência visual;
- d) os portadores de deficiência mental; e
- e) a pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se,

permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

1.10.2 Apoio Psicopedagógico

Para atendimento a essas pessoas a FADITU dispõe de Apoio Psicopedagógico, destinado aos discentes que apresentem necessidades diferenciadas no processo de ensino-aprendizagem. Inclui desde o atendimento de alunos que apresentam dificuldades para se organizar para os estudos, até aqueles que apresentam deficiências e exigem apoio psicopedagógico específico como nos casos de alunos que portam algumas das deficiências citadas.

No que se refere à acessibilidade com o rompimento das barreiras, como definidas no Decreto 5.296/2004, a FADITU, disponibiliza de forma optativa um Curso de LIBRAS para os portadores de surdez, adaptações dos banheiros para portadores de necessidades especiais, sinalização nas salas de aula, nos corredores de acesso e demais dependências para uso de discentes, elevadores com acesso a todos os andares da escola e sala de convivência com mobiliário moderno e prático para uso dos discentes quer sejam ou não portadores de necessidades especiais, fazendo com que haja um inter-relacionamento pessoal entre todos os alunos sem qualquer distinção.

1.10.3 Ouvidoria

A Ouvidoria da FADITU é um elo entre a comunidade – acadêmica ou externa – e as instâncias administrativas da Instituição, visando agilizar a Gestão de Recursos Humanos e aperfeiçoar a democracia.

São objetivos da Ouvidoria da FADITU :

- I. assegurar a participação da comunidade na FADITU, para promover a melhoria das atividades desenvolvidas;
- II. reunir informações sobre diversos aspectos da FADITU, com o fim de subsidiar o planejamento institucional.

Assim sendo, a Ouvidoria é um canal de ligação entre a FADITU e a comunidade acadêmica, com a finalidade de estabelecer uma comunicação democrática, identificar necessidades e entraves existentes e buscar soluções para as queixas e indagações apresentadas, bem como coletar propostas visando à busca da excelência no atendimento e o fortalecimento da cidadania, ao permitir a participação da comunidade acadêmica e externa.

1.10.4 Acompanhamento de Egressos:

O Programa de Acompanhamento de Egressos, visa construir um banco de dados dos egressos da Instituição com objetivos dentre os quais destacam-se:

- dispor de dados relativos à inserção dos egressos no mercado de trabalho de forma a subsidiar o redimensionamento de ações acadêmicas e institucionais em cada curso e na própria Instituição;
- possibilitar a análise/avaliação do perfil profissional proposto por cada curso da Instituição e o seu redimensionamento, em conformidade com as demandas identificadas no campo da atuação profissional;
- estabelecer um relacionamento que possibilite a criação de cursos de extensão, pós-graduação visando atender a este público, bem como permitindo que esses tenham acesso aos eventos acadêmicos institucionais visando assim sua atualização contínua
- promover encontro de egressos para intercâmbio de informações sobre a formação oferecida pela Instituição.

Como forma de complementar esse acompanhamento, a faculdade estimula aos alunos participar de uma associação de ex-alunos, para que possa estreitar as relações e manter contato constante com esse público, oferecendo cursos, palestras e a oportunidade de transmitir sua experiência como ex-FADITU aos atuais alunos.

1.11 Gestão de Curso e os Processos de Avaliação Interna e Externa:

No que diz respeito à gestão do curso e os processos de avaliação institucional, os dirigentes da FADITU, tem um cuidado especial na adoção de políticas que favoreçam a manutenção e a oferta de ensino de qualidade nos cursos que oferece à Sociedade.

O SINAES prevê a avaliação institucional em dois níveis: a avaliação interna, realizada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da IES e a Avaliação Externa, que envolve processos de avaliação para credenciamento e credenciamento institucional, autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos de graduação, nas modalidades de ensino presencial e a distância.

A CPA da FADITU é bastante atuante e seus docentes, corpo técnico-administrativo e a quase totalidade de seus discentes entendem a importância de sua participação na autoavaliação da IES, do Curso, dos diretores, educadores e funcionários permitindo a correção das inconformidades e o aprimoramento do que já funciona, melhorando, assim, a qualidade acadêmica e a efetividade de seu processo educacional por meio do rigor metodológico e da participação dos vários segmentos do corpo social e da comunidade. Isto pode ser constatado pelos Relatórios emitidos anualmente pela CPA da FADITU e pelas ações adotadas pelo corpo gestor da IES e dos cursos na melhoria contínua de seus processos e políticas.

A FADITU adota como base para o planejamento e a gestão de seus cursos, para a revisão e atualização dos respectivos PPCs e na construção de seu PDI, tanto a autoavaliação realizada através de sua CPA, quanto os relatórios das avaliações externas realizadas pelo MEC/INEP de forma a oferecer à Sociedade a cada período letivo, cursos com melhor qualidade e maior nível de empregabilidade, inserindo inovações como Projeto Integrador com atuação social., que atende a uma demanda do mercado de contábil de preparação paulatina de profissionais capacitados e com conhecimentos em áreas específicas de atuação.

A FADITU entende que, tanto a autoavaliação realizada pela CPA quanto as avaliações externas realizadas pelo MEC/INEP, refletem um olhar construtivo para o aprimoramento da gestão dos cursos oferecidos e a ampliação do processo de ensino-aprendizagem, constituindo-se, portanto, em um ganho constante para a comunidade acadêmica.

1.12 Atividades e Tutoria

O tutor a distância é um docente com formação acadêmica compatível com o plano de ensino da disciplina ao qual está vinculado e que possui domínio das técnicas indicadas para o desenvolvimento da ação docente nesta modalidade de ensino. Ele é responsável pela condução didática da(s) disciplina(s). Nesse sentido, é o agente indispensável na rede de comunicação que vincula os alunos ao curso e à IES, pois possibilita a retroalimentação acadêmica e pedagógica do processo educativo, com vistas a desenvolver no corpo discente a autonomia, por meio do desdobramento do conteúdo e da mediação pedagógica entre o conhecimento teórico, sua aplicação prática e as particularidades desse conhecimento na formação acadêmico-profissional do aluno.

Suas principais tarefas são a de mediar, facilitar, encaminhar e gerenciar o processo de aprendizagem, acompanhando as atividades do aluno no ambiente web, procurando sempre orientá-lo quanto ao desenvolvimento de estratégias de estudo autônomo, de estudo cooperativo e colaborativo e à melhoria do processo ensino-aprendizagem, sobretudo a partir dos conteúdos e das experiências apresentados coordenados e orientados pelo coordenador de curso.

Em termos de mediação, portanto, tem o tutor a distância um ambiente de tutoria como principal interface na (re)construção do conhecimento, com espaços concebidos para promover questionamentos e provocações por parte dos alunos, sob a égide da cooperação e da colaboração em prol da aprendizagem. Nesse sentido a mediação é concebida a partir da centralidade do aluno no processo de aprendizagem uma vez que deve protagonizar a atuação no ambiente interagindo tanto com os objetos de aprendizagem quanto com o tutor da disciplina.

O tutor a distância, nesse diapasão, comenta, retifica, ratifica e sugere novos desdobramentos ao(s) questionamento(s) a partir da postagem dos alunos. O tutor também tem a função de esclarecer dúvidas conceituais e indicar atividades, exercícios e material de apoio disponível no ambiente virtual de aprendizagem para complementação e ampliação da compreensão das temáticas trabalhadas.

No ambiente de tutoria, o tutor a distância atua no sentido de valorizar o conhecimento e a experiência do discente, estabelecendo uma postura de mediação voltada para o respeito às individualidades de cada aluno e para desenvolver as limitações e reconhecer as particularidades regionais. A mediação também ocorre em outras ferramentas: Trabalhos a Concluir e a Central de Mensagem.

A ferramenta Trabalhos a concluir constitui uma interface do AVA com o intuito de cadastrar atividades acadêmicas, quando o plano de ensino exigir. Sua dinâmica permite a disponibilização da tarefa pelo tutor a distância e postagem pelo aluno.

Nos momentos presenciais obrigatórios há disponibilidade de um tutor que garante o atendimento às necessidades de orientações e esclarecimento das dúvidas quanto aos processos e procedimentos acadêmicos. Cabe ainda ao tutor presencial familiarizar o aluno com o material didático disponibilizado, atuando como facilitador na organização do estudo do aluno a partir da relação deste com as diversas formas de entrega do conteúdo. Da mesma maneira ocorre com o AVA, ao orientar o aluno sobre a sua navegação e uso da sala de aula virtual para realizar a interatividade.

Os tutores são avaliados semestralmente através da pesquisa de avaliação institucional empreendida pela CPA e cujos relatórios são amplamente divulgados e analisados pela equipe pedagógica do curso, coordenação, NDE e Colegiado de curso, gerando os insumos para o planejamento das reuniões pedagógicas, revisão dos planos de trabalho e capacitações continuadas, entre outros.

1.13 Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades de tutoria

O papel profissional do tutor em presencial/ EAD deve ser concebido como o conjunto de condições necessárias para o processo de ensino-aprendizagem à distância que vão além do que saberes técnicos. Além das competências e habilidades o professor/tutor necessita possuir qualidades tais como: possuir clara concepção de aprendizagem; estabelecer relações empáticas com seus interlocutores; compartilhar sentimentos e facilitar a construção do conhecimento.

Para efeitos de delineamento das competências (conhecimento, habilidades e atitudes), o CST as dividiu em dois blocos distintos. O primeiro bloco refere-se aos conhecimentos e habilidades do tutor, enquanto o segundo, lista suas atitudes. É consenso de que um não existe sem o outro e que, para se certificar as competências de um tutor, é preciso observar o saber, o saber fazer e o fazer. Saber (conhecimentos) e saber fazer (habilidades) referem-se às competências técnicas e o fazer (atitudes) às competências comportamentais, conforme segue:

A - Competências técnicas (Conhecimentos e Habilidades)

A1 - Conhecimentos

- Conhecimento das rotinas de trabalho: conhecimento de como devem ser realizadas as atividades no processo de tutoria;
- Conhecimento em informática básica/ambiente virtual de ensino-aprendizagem: conhecimento, capacidade de operacionalização de softwares, ferramentas de buscas pela internet e das ferramentas disponíveis no ambiente virtual de ensino aprendizagem; Conhecimento da disciplina ministrada: conhecimento, capacidade de entendimento do conteúdo da disciplina que será ministrada;
- Conhecimento sobre educação a distância/sobre o curso: Conhecimento e capacidade para entender os fundamentos, estruturas e metodologias referentes a educação a distância, compartilhando a filosofia da mesma.

A2 -Habilidades

- Relacionamentos interpessoais: capacidade, competência para administrar relacionamentos e criar redes. Capacidade de encontrar pontos em comum e cultivar afinidades;
- Comunicação (oral/escrita): capacidade de receber e transmitir informações de forma clara, concisa e pertinente no ambiente de trabalho; e
- Trabalho em equipe: capacidade para trocar informações, conhecimentos, com o intuito de agilizar o cumprimento de metas e o alcance de objetivos compartilhados;
- Organização e Planejamento: capacidade para determinar o conjunto de procedimentos, ações necessárias para a consecução das atividades de forma organizada, com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e conseguir melhores resultados.

B - Competências Comportamentais (Atitudes)

- Pró-atividade: capacidade de oferecer soluções e ideias novas por iniciativa própria, antecipando-se a possíveis problemas que poderão surgir, disposição para iniciar e manter ações que irão alterar o ambiente;
- Motivação: forte impulso para a realização. Capacidade para perseguir os objetivos por conta própria, com energia e persistência;
- Empatia: capacidade para tratar as pessoas de acordo com suas reações emocionais e perceber as necessidades alheias, tentando identificar-se com a mesma, sentir o que ela sente;
- Equilíbrio emocional: capacidade para manter o bom humor, não sofrendo alterações bruscas devido ao surgimento de situações adversas;
- Flexibilidade: capacidade para adaptar-se rapidamente a variações na realização ou surgimento de novas atividades; maleabilidade de espírito para se dedicar a vários estudos ou ocupações;
- Comprometimento e assiduidade: capacidade para estar sempre presente, apegado ao trabalho, disponibilizando todo o seu potencial

em prol do alcance dos objetivos e metas do curso, colaborando, dando suporte, com total dedicação;

- Liderança: capacidade para inspirar, fazer com que os outros a trabalhem com insistência, visando realizar tarefas importantes;
- Criatividade: capacidade para sugerir novas maneiras para realização das tarefas, para resolver problemas de maneira inovadora, para maximizar o uso dos recursos disponíveis.

No CST FADITU há uma crença de que a distância está somente no nome, pois os tutores se fazem presentes na vida acadêmica dos discentes exatamente pelo conjunto de competências comportamentais que apresentam plenamente desenvolvidas, claramente apoiadas pelos conhecimentos e habilidades que detêm.

1.14 Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no Processo de Ensino-Aprendizagem

Dentre as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) utilizadas pelo curso, há tecnologias relacionadas ao andamento da vida acadêmica em termos de gestão, bem como há tecnologias relacionadas ao processo ensino-aprendizagem. No que tange ao primeiro aspecto, há o Sistema de Informações Acadêmicas (LIFE), de caráter administrativo, no qual o aluno tem acesso aos seus processos acadêmicos, ao atendimento virtual, à consulta de notas, datas de prova, histórico de atividades complementares, solicitação de requerimentos e acompanhamento dos mesmos, além de outras opções. Aos alunos é disponibilizada uma gama de serviços que os auxiliam no dia-a-dia acadêmico. Também há alguns aspectos relacionados diretamente à gestão acadêmico-administrativa do curso que são disponibilizados para o aluno, facilitando assim a obtenção de informações sobre a progressão na(s) disciplina(s) oferecidas no curso, por exemplo. O mesmo sistema possui uma instância exclusiva para docentes e administradores (como gerente acadêmico, por exemplo). Nela, as funções administrativas e os serviços de gestão são aderentes à função do usuário, permitindo assim a gestão de horários de aula, formação de turmas,

associação de disciplinas a docentes por aderência acadêmica, dentre outras.

Ainda, há uma terceira instância do mesmo sistema (LIFE), essa exclusiva para o corpo discente, que é o aplicativo. Tal qual a versão desktop do Sistema de Informações Acadêmicas, essa versão mobile permite acesso às funções de administração e de serviços acadêmicos. Vale destacar que nessas diferentes instâncias do Sistema de Informações Acadêmicas se dá o acesso ao Ambiente Virtual de Aprendizagem.

Outra, plataforma utilizada é Google Classroom direcionado para apoio aos discentes, docentes e tutores na postagem de avisos com o envio e recebimento mobile, também, a interatividade através do GoogleMeet com as vídeos chamadas, aulas síncronas e assíncronas.

O apoio didático para os conteúdos são obtidos através da Minha Biblioteca que é uma biblioteca virtual que apresenta títulos de diferentes áreas do conhecimento, além daquelas de domínio público e bases de periódicos especializados, além do acervo bibliográfico constante da biblioteca do polo de ensino a distância e do material de apoio da disciplina.

Com um alinhamento da biblioteca virtual, professores incentivam a pesquisa e trabalhos nos ambientes Minha Biblioteca e a Biblioteca Virtual da Pearson, bem como com relação aos periódicos relacionados ao curso e a webaula, podemos integrar conteúdos que possam agregar valor ao egresso do curso de Gestão de Recursos Humanos e trazendo um pensamento mais crítico alinhado ao PPC do curso com uma maior amplitude de conhecimento e aplicabilidade, fazendo com que os mesmos possam ter maior contato com a tecnologia, o que nos ajuda e muito nos dias atuais.

Quanto às tecnologias relacionadas ao processo ensino-aprendizagem, a proposta curricular do curso prevê atividades acadêmicas, a serem realizadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), onde além do ambiente da sala de aula virtual, são apresentadas orientações pedagógicas no que tange a estrutura curricular, como, por exemplo, planos de ensino, roteiros de estudo, mapas conceituais, vídeos, bem como as aulas

transmitidas e disponibilizadas via web, com legenda que permite acessibilidade ao aluno surdo, conteúdo on-line, e demais objetos de aprendizagem.

Estas ferramentas pedagógicas criam oportunidades de acesso a textos científicos, de pesquisa on-line, de leitura complementar de textos impressos, possibilitando, inclusive, anotações e postagem de comentários críticos.

Tantos as TICs quanto os materiais e recursos disponibilizados são constantemente alvo das discussões e reflexões do corpo docente do curso e seu NDE, sempre com o subsidio da pesquisa de avaliação institucional e outros canais tais como: ouvidoria, sistema de reclamações, requerimentos, fale conosco etc.

É importante ressaltar que as TICs constituem-se como ferramenta representativa para o cumprimento do Projeto Pedagógico do Curso, contribuindo, assim, para favorecer aos alunos o desenvolvimento da autonomia nos estudos e da investigação científica, entre outros. Portanto, não se trata de apresentar apenas a infraestrutura tecnológica, mas também, da metodologia associada ao seu uso conforme descrição acima. Para que o educando adquira plenas condições de interagir por meio das TICs, a IES prepara nivelamentos com apoio presencial e online, possibilitando, inicialmente o letramento digital e contribuindo para a fluência junto as TICs.

Em relação à acessibilidade, todas as TICs possuem, em maior ou menor grau, recursos de leitura via softwares específicos para usuários com baixa visão e/ou cegos. Essa variação se dá parte pela complexidade dos sistemas adotados pela instituição, parte pelas limitações dos softwares disponíveis para essa finalidade. Especificamente, a portal web da instituição, via de acesso ao Sistema de Informações Acadêmicas, permite leitura para navegação e visualização de funções essenciais, como grade de horários, acesso ao ambiente virtual de aprendizagem, leitura de livros etc. Entretanto, algumas funções específicas, como abertura de requerimentos, exigem auxílio de colaborador da instituição, face às particularidades desse tipo de procedimento.

Mais especificamente em relação ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA), interface na qual os conteúdos acadêmicos são disponibilizados para os alunos, todos os objetos de aprendizagem possuem recursos customizados, como versão em áudio para videoaulas, leitura (via software) de textos acadêmicos, entre outros.

1.15 Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)

O ambiente virtual de aprendizagem (AVA) da FADITU foi concebido como espaço de comunicabilidade e compartilhamento cooperativo constantes, de modo a garantir a efetividade do aprendizado a partir dos desdobramentos pedagógicos estabelecidos entre alunos e professores/tutores/coordenadores.

Nesse sentido, busca-se desenvolver o espírito científico e a formação de sujeitos autônomos e cidadãos, tendo como propulsores desse movimento a interação, a cooperação e a colaboração entre os diversos atores, bem como a interatividade na construção e reconstrução do conhecimento.

O ambiente virtual de aprendizagem, integra um conjunto de interfaces de conteúdos e formas de comunicação, dentre outros, que permitem integrar conteúdos à comunicação entre atores ao longo do processo de ensino e de aprendizagem. Sua interface foi organizada de modo a permitir, desde o primeiro acesso, o caminho para as principais funcionalidades, como as configurações pessoais de perfil, funções de acesso rápido, comunicados gerais, links, notícias, dentre outros.

De acordo com o princípio de convergência de meios, diversas mídias estão articuladas na estruturação da entrega de conteúdo, permitindo ao aluno que estabeleça sua própria organização de acesso aos objetos de aprendizagem disponibilizados por aula ou por núcleos temáticos estabelecidos no programa curricular de cada disciplina.

A interface, aplicada ao design instrucional, permite uma navegação orientada ao material de estudo. O tutor online também pode usar ferramentas do AVA para propor conteúdo, próprio ou de terceiros, para enriquecer o material proposto. Para tal, vale-se da ferramenta “acervo”, na

qual é possível categorizar as recomendações de conteúdo e organizá-los no ambiente para o aluno.

O AVA, portanto, integra interfaces relacionadas à publicação de conteúdo, através de tecnologias específicas para a hospedagem de aulas online, aulas disponibilizadas via web, biblioteca virtual utilizada pela IES, dentre outras ferramentas para armazenamento, distribuição e construção de conteúdo.

No ensino presencial, o AVA permite a interoperabilidade entre os materiais e recursos de aprendizagem ali depositados digitalmente para uso entre alunos e professores nos contextos de sala de aula física, por meio de equipamentos de multimídia e conexão à internet, quando presentes. Ainda, permite a adoção de metodologias ativas usando o suporte digital daquele ambiente na sincronização entre atividades presenciais e virtuais, de acordo com a dinâmica metodológica adotada na disciplina. Isso inclui, por extensão, o uso de ferramentas de comunicação e interação, tanto síncronas quanto assíncronas, nos contextos de ensino-aprendizagem, quando for o caso (como fórum de discussão, mensageria, chat, acervo de materiais próprios etc.). Importante destacar que, no ensino presencial, as ferramentas do AVA podem ser diretamente configuradas e mobilizadas pelo próprio professor, exceto para os materiais didáticos institucionais, estes pré-carregados no ambiente.

A interação dos docentes, tutores e alunos das disciplinas que são ofertadas na modalidade a distância, ocorre, por meio de ferramentas comunicacionais, inclusive, aquelas que se encontram integradas à sala de aula virtual. Nessa perspectiva, o ambiente virtual de aprendizagem (AVA) possibilita que o tutor a distância se comunique com os alunos e com os demais professores do curso, por meio, da Central de Mensagens, ou seja, correio eletrônico interno, que permite o envio de mensagens para um destinatário específico, para alguns destinatários e ou para uma turma específica. A mesma prerrogativa de interação é disponibilizada para o aluno que pode utilizá-la para contatar um determinado colega de turma, vários colegas de turma ou a sua turma na íntegra, o mesmo se aplica para o contato

com os tutores a distância associados às turmas que frequenta naquele semestre acadêmico.

Além disso, há um recurso similar, designado Newsletter, que permite ao tutor a distância, encaminhar mensagens para o e-mail pessoal do aluno, além de duplicar ou não esse envio para o e-mail interno da sala de aula virtual (Central de Mensagens).

O tutor a distância utiliza ferramenta de análises, uma função do AVA que permite que ele extraia, por meio de categorias pré-definidas e parametrizadas alguns filtros de informações que o auxiliam na gestão acadêmica de sua turma e no acompanhamento do processo de interação e participação dos alunos. Ou seja, por meio dessa interface o tutor a distância pode selecionar dentro de uma determinada turma quais são os alunos que não realizaram de uma atividade proposta, que não interagiram, que não responderam aos exercícios de participação, que não acessaram a plataforma nos últimos dias etc.

Outra ferramenta estruturante desse processo, integrado à sala de aula virtual é a ferramenta tutoria. Por meio desse espaço dialógico tutores-alunos, alunos-alunos, discutem e constroem o conhecimento colaborativo por meio de opiniões, discussões e dúvidas sobre os conteúdos, temas e questões das disciplinas em curso. Além disso, todos os alunos possuem a ferramenta Anotações onde podem ao longo de sua navegação e estudo registrar apontamentos que podem ou não ser compartilhados com o professor e com a turma.

Todas as interações acima reportadas geram registros dentro da sala de aula virtual que pode ser visitado pelo tutor presencial e pelo coordenador de polo, sendo acompanhado e supervisionado pela coordenação de curso.

1.16 Material Didático

O material didático de cada disciplina é, na sua maioria, desenvolvido pelos docentes responsáveis. Primeiramente, ele é contratado para a elaboração do conteúdo seguindo o programa proposto para a disciplina e sua carga horária. O material é entregue em forma de trilha de aprendizagem

digital (aproximadamente 1,5 páginas por hora da disciplina). As disciplinas são divididas em 5 Unidades de Aprendizagem para as de 40 horas e 10 Unidades de Aprendizagem para as de 80 horas, o que padroniza o processo e facilita a gerência de tempo por parte do aluno. Além disso, o docente elabora as atividades de cada Unidade de Aprendizagem, define o projeto a ser desenvolvido e elabora as questões para avaliação final. O material passa por revisão de linguagem e estrutura por parte de um professor contratado para este fim, com formação em letras e experiência em educação.

A FADITU possui uma equipe editorial multidisciplinar, formada por doutores, mestres e especialistas, quem faz a revisão final do material, garantindo a qualidade técnica do mesmo. É importante salientar que o material pode voltar a estágios anteriores para que seja reajustado a cada vez que se encontra alguma irregularidade em fases posteriores, conforme o fluxo de produção do material didático a seguir:

1. Concepção de Conteúdo segundo ementa
2. Professor da disciplina planeja material
3. Professor selecionado escreve conteúdo segundo modelo
4. Conteúdo passa por revisão
5. Apostila é Diagramada
6. Material multimídia é elaborado
7. Parecer é dado pelos editores /revisores
8. Se aprovado o Material está pronto para ser disponibilizado no AVA
9. Se não aprovado o Material passa por nova revisão e indicação de melhorias.
10. Após validação, o material é então inserido no AVA pela equipe técnica, juntamente com as atividades propostas pelo professor da disciplina e, só então, é liberado aos alunos.

1.17 Procedimentos de Acompanhamento e de Avaliação dos Processos de Ensino-Aprendizagem

1.17.1 Sistema de Avaliação do Projeto do Curso

A avaliação interna ou auto avaliação deve ser entendida como parte do processo de aprendizagem, uma forma contínua de acompanhamento de todas as atividades que envolvem o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Dentro desse princípio, a avaliação deve abarcar todos os agentes envolvidos nos diferentes serviços e funções que dão suporte ao processo de formação profissional, sendo elemento central da Instituição.

As questões relativas ao conjunto de componentes curriculares do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos (e dos demais processos pedagógicos que compõem as atividades acadêmicas) devem ser analisadas tendo-se em conta a percepção do aluno e do professor sobre o seu lugar no processo de ensino-aprendizagem. Na avaliação é importante considerar como os alunos e professores percebem o Curso de forma globalizada e, também, a sua inserção nesse processo.

Esta avaliação interna, em parte, deve ser realizada:

- a) por meio de questionários aplicados aos alunos e professores sobre o desempenho destes;
- b) em seminários sobre o processo de ensino-aprendizagem, realizados no início dos semestres, com a participação de alunos e de professores, para a discussão de formas e critérios;
- c) por meio de pesquisas para levantamento do perfil do aluno, contendo estudo sobre procedência, expectativas quanto ao

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e à profissão; e

d) pelas avaliações realizadas pela CPA.

Os resultados da avaliação externa, logo que disponibilizados pelo INEP/MEC, são incorporados aos resultados da auto avaliação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

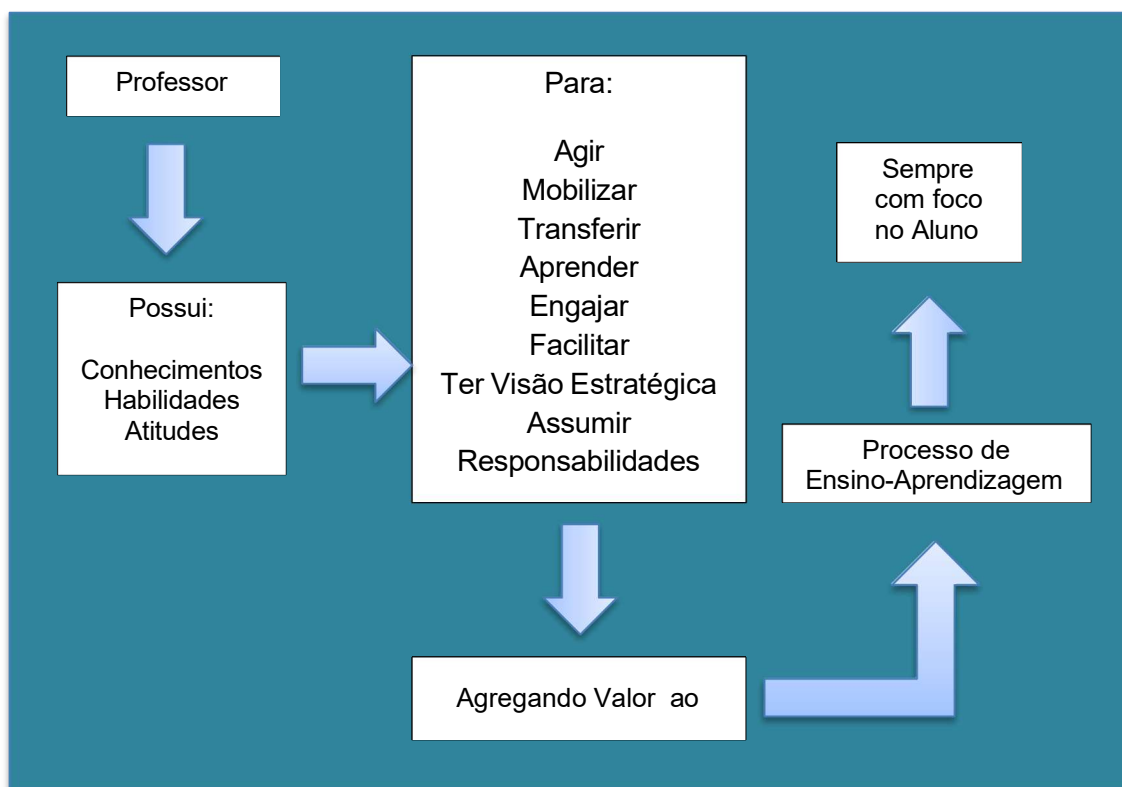
A FADITU, considerando a importância de contar com uma avaliação externa, criará um setor de acompanhamento de egressos, que tem como um dos objetivos principais contribuir para a melhoria das condições de oferta dos cursos, visando à formação de profissionais qualificados para o mercado do trabalho.

1.17.2 Sistema de Avaliação do Processo Ensino-Aprendizagem

Um dos objetivos fundamentais da Educação deve ser a de obter dos alunos a capacidade de produzir conhecimentos, analisar e posicionar-se criticamente frente a situações concretas que se lhes apresentem. Segundo, faz-se necessário desenvolver métodos de trabalho que oportunizem ao aluno: buscar interação permanente com os professores e com os orientadores acadêmicos todas as vezes que sentir necessidade; obter confiança frente ao trabalho realizado, possibilitando-lhe não só o processo de elaboração de seus próprios juízos, mas também de desenvolvimento de sua capacidade de analisá-los.

A atuação do professor no processo ensino-aprendizagem inicia-se com a escolha e organização do material didático básico para a orientação do aluno, deve contribuir para que todos questionem aquilo que julgam saber e, principalmente, para que questionem os princípios subjacentes a esse saber. Nesse sentido, a relação teoria-prática coloca-se como imperativo no tratamento do conteúdo selecionado para o curso, e a relação intersubjetiva, dialógica professor/aluno, mediada por textos, é fundamental. Conforme demonstrado a seguir:

Figura 08 – Processo de Ensino Aprendizagem



Fonte: FADITU – 2021.

A FADITU adota o processo avaliativo como instrumento norteador à averiguação do aprendizado concreto do estudante, provendo mecanismos de análise ao discente, norteando-o no processo de ensino e aprendizagem de modo a contemplar a melhor análise pedagógica das disciplinas.

Esse processo avaliativo se dá por meio de dois aspectos: o aproveitamento acadêmico e a assiduidade do aluno, sendo esta última igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária prevista para cada componente curricular.

O processo de avaliação do aproveitamento acadêmico no período letivo semestral é instituído pelas seguintes modalidades avaliativas: Avaliação Disciplinar 1 – AD1(AC - Avaliação contínua), Avaliação Disciplinar 2 – AD2(AS - Avaliação semestral), Projeto Integrador (AM – Atividade Multidisciplinar) 2ª Chamada (SE - Exame segunda época) e Exame Final (EF - Exame final), conforme regulamentação vigente e, também são consideradas para a avaliação final

de cada aluno, o resultado da avaliação de seu desempenho, com base na sua participação nas atividades propostas colaborativas denominada Atividades Semestrais (TA - Trabalho e atividades).

O cálculo para a definição da nota do aluno em cada disciplina será realizado considerando o peso demonstrado a seguir:

Tabela 09 – Cálculo Avaliativo

Avaliação Semestral = Média da AD1 e AD2	
• Avaliação Disciplinar 1 – AD1(AC - Avaliação continua)	35%
• Avaliação Disciplinar 2 – AD2(AS - Avaliação semestral)	
Projeto Integrador (AC – Atividade Multidisciplinar) = MÉDIA AD - Avaliação da Disciplina + AC - Atividades em Classe + Banca de Apresentação (Falta na banca não enseja nova banca)	35%
• Atividades Semestrais (TA - Trabalho e atividades)	
- Realizadas com incentivo das TICs Média das atividades realizadas durante as Unidades de Aprendizagem no Moodle (sala de aula invertida).	30%
Total =	100%

Fonte: FADITU – 2021.

Para ser aprovado nas disciplinas ofertadas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, o aluno deverá ter aproveitamento mínimo, em cada uma, de 6,0 pontos no somatório das avaliações de desempenho.

Para poder fazer o Exame final, a média das avaliações deverá ser $3,0 \geq x < 6,0$, segundo Regimento Institucional.

Após o exame final:

$$\frac{\text{Exame Final} + \text{Média da disciplina}}{2} \geq 6,0$$

As atividades Semestrais são complementares realizadas no ambiente virtual de aprendizagem visam o entendimento e fixação do conteúdo estudado além de auxiliar na construção da aprendizagem de forma compartilhada entre os alunos e professor-tutor (*online*). Estas atividades não recebem pontuação, porém contam como avaliação da aprendizagem do aluno. Os professores contam com relatórios de acesso e

permanência extraídos do ambiente virtual de aprendizagem para monitorar os acessos dos alunos ao conteúdo online, além de avaliar a atuação dos mesmos e viabilizar feedback aos alunos.

O aluno que não conseguir o aproveitamento na disciplina necessário para a aprovação 6,0 (seis), porém, obter entre 3,0 (três) e menor que 6,0 (seis) terá o direito de fazer uma Prova Final, em data definida no respectivo Calendário Acadêmico. Será considerado reprovado o aluno que obtiver na somas das avaliações, nota inferior a 3,0 (três). No caso do aluno apto a realizar o exame final, para ser aprovado, soma-se a nota final da disciplina mais a nota do exame final e divide-se o resultado por 2 (dois). A média final obtida deverá ser no mínimo 6,0 (seis).

1.17.3 .Avaliação do Projeto Integrador Semestral

O Projeto Integrador é um componente curricular nucleador de cada SEMESTRE semestral ou período letivo, de acordo com as incursões deste Projeto Pedagógico de Curso, constituindo-se em um processo que associa a teoria com a prática e que vai resultar em um produto que se representado por um trabalho dissertativo, descritivo, relatório, protótipo ou afim, em consonância com o núcleo identificador do SEMESTRE e visa conceder ao aluno, como diferencial de empregabilidade, uma Certificação Parcial por SEMESTRE ou semestre letivo.

Todas as disciplinas do semestre devem ser levadas em consideração na elaboração do Projeto Integrador, assim como os temas ligados à Responsabilidade Social (Relações Étnico-Raciais e Ensino de Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena; Educação Ambiental e Meio Ambiente; e Direitos Humanos).

Todos os professores de disciplinas do semestre devem apoiar os alunos na elaboração do Projeto Integrador, quanto a esclarecimentos relacionados a cada trabalho proposto.

Como componente curricular paralelo às diversas disciplinas do SEMESTRE, estará ancorado a uma disciplina do SEMESTRE e, preferencialmente, estará sob orientação e supervisão dos professores do período letivo respectivo.

São objetivos do Projeto Integrador:

- I. Aferir a evolução do aluno com relação à certificação de cada um dos SEMESTRES que compõem a matriz curricular dos cursos;
- II. Viabilizar o entendimento interdisciplinar, multidisciplinar e transdisciplinar do SEMESTRE, nas peculiaridades de sua caracterização temática;
- III. Representar a integrabilidade e entrelaçamento dos conteúdos disciplinares afins, favorecendo o ensino aprendizagem, visando à otimização de sua qualidade;
- IV. Facilitar a aprendizagem pelo aluno das competências e habilidades caracterizadoras do SEMESTRE respectivo em direção da formação plena do Curso;
- V. Compor, pelo sequenciamento ao longo do Curso, um endereçamento profissional visível pelo aluno, das competências e habilidades formadoras do profissional pleno do Curso;
- VI. Ensejar a formação de capacidades cognitivas e comportamentais pela prática do trabalho organizado em grupo;
- VII. Possibilitar a prática e aplicação da teoria na empresa de forma sistêmica;
- VIII. Disponibilizar um ambiente para o exercício da criatividade e inovação;

- IX. Criar situações que exijam a tomada de decisão.
- X. Oportunizar o trabalho cooperativo e solidário pela prática da realização do trabalho.
- XI. Fornecer aos discentes a necessária educação alusiva aos temas ligados à Responsabilidade Social (Relações Étnico-Raciais e Ensino de Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena; Educação Ambiental e Meio Ambiente; e Direitos Humanos).

Deverá ser representado por um trabalho que pode ser desde um artigo de iniciação científica, protótipo ou projetos sociais e empresariais afim, em consonância com a proposta semestral.

1.17.4 Avaliação das atividades online

As atividades online constam de: fóruns de discussão, webquest, seminários, autoavaliação para avaliações formativas, simulados online, desafios online, atividades de produção de conteúdo (redação, resenhas, dissertações etc.), jogos entre outras, podendo ser atividades individuais ou em grupo, síncronas e assíncronas.

As atividades acadêmicas para fins de avaliação progressiva do rendimento acadêmico poderão constituir-se como provas parciais escritas, trabalhos de pesquisa, exercícios, arguições, relatórios de aulas práticas e visitas, seminários, viagens de estudo, estágios e outras formas de verificação previstas no Plano de Ensino da disciplina EaD ou presencial.

Para avaliação das atividades online são considerados: respeito ao prazo de realização, grau de complexidade, grau de dificuldade, nível de acertos, atendimento aos feedback.

Lembrando que a composição da média respeita o item. 1.17.1 e 1.17.2..

1.18 Número de Vagas

A FADITU solicitou 80 vagas anuais noturnas ao MEC para ofertar Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, no Campus FADITU à Avenida Tiradentes, 1817– Parque Industrial – Itu – São Paulo.

DIMENSÃO 2 - CORPO DOCENTE E TUTORIAL

2 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

2.1 Núcleo Docente Estruturante (NDE):

De acordo com o Regimento Interno da FADITU, o desenvolvimento, a atualização e a consolidação dos Projetos Pedagógicos de Cursos de Graduação e Pós-graduação, são formulados pelo Núcleo Docente Estruturante – NDE, constituído por, no mínimo, 5 (cinco) docentes da Instituição, de elevada formação e titulação, aí incluído 1 (um) Coordenador de Curso.

2.1.1 Composição do NDE:

A FADITU constituiu o seu NDE - Núcleo Docente Estruturante, tendo como base o seu Regimento Interno e tendo como referência o Parecer CONAES nº 4 de 17 de junho de 2010.

O NDE da FADITU é composto por um conjunto de professores de elevada formação e titulação, cuja principal responsabilidade é a formulação, atualização, desenvolvimento e consolidação do PPC - Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FADITU.

O NDE está vinculado às atividades essenciais do curso, entre elas docência, orientação de pesquisa e extensão, e atividades complementares, quando previstas no PPC, além da atualização do próprio PPC.

Integrado pelo Coordenador de Curso e por mais 4 (quatro) docentes do curso são observados os seguintes quesitos na composição do NDE – Núcleo Docente Estruturante:

- concessão de uma dedicação preferencial ao curso;
- porte de título de pós-graduação *stricto-sensu*;

- contratação em regime de trabalho integral ou parcial;
- estabilidade ou perenidade, que lhes permitirá construir uma história institucional.

2.1.2 Titulação e Regime de Trabalho do NDE:

Tabela 10 – Titulação e Regime de Trabalho NDE

Professor	Titulação	Regime de Trabalho
Rosane Santana da Silva Kurosawa	Mestre	Integral
Renato Guarentei Gardiman	Mestre	Parcial
Fabiano Tulazs Damiaty	Mestre	Integral
Plínio Bernanrdi Júnior	Doutor	Parcial
Renato Joaquim Louro Bruno	Especialista	Parcial

Fonte: FADITU – 2021.

Tabela 11 – Porcentagem de Titulação no Curso.

Titulação	Quantidade	%
Especialização	1	10,0
Mestrado	3	45,0
Doutorado	1	45,0
Total	5	100,0

Fonte: FADITU – 2021.

2.2 Equipe Multidisciplinar

O CST FADITU, na modalidade de presencial com 40% EaD adota métodos e práticas de ensino aprendizagem que incorporem o uso integrado de tecnologias de informação e comunicação para a realização dos objetivos pedagógicos, bem como prevê encontros presenciais quinzenais e atividades de tutoria presencial também quinzenais e intercaladas com o primeiro. Tais práticas são orientadas e conduzidas por docentes qualificados em nível compatível ao previsto no projeto pedagógico do curso, com carga horária específica para os momentos presenciais e os momentos a distância. A composição do corpo de docentes e tutoria oportuniza ao discente olhares variados. No encontro presencial sobre relações de

trabalho, por exemplo, a atividade é conduzida por um tutor com formação em Direito e outra em Administração. A multiplicidade de formação é vantajosa quando das discussões em colegiado e análise de melhorias para disciplinas, projetos e para o curso em geral.

2.3 Atuação do Coordenador de Curso

Coordenador: Prof. Ms. Fabiano Tulazs Damiani

- Mestre em Comunicação, pela Universidade Paulista – UNIP
- Especialista em Educação, pelo Centro Universitário Nossa Senhora do Patrocínio – CEUNSP
- Bacharel e Propaganda e Marketing, pela Universidade Paulista - UNIP

Ao Coordenador de Curso compete:

- Desenvolve cursos em sua área de conhecimentos, criando o PPC (Plano Pedagógico de Curso) através de Diretrizes Curriculares e Bases Legais.
- Interage com o mercado de trabalho e acadêmico, mantendo os cursos atualizados.
- Acompanha os ciclos avaliativos internos e externos do curso sob sua responsabilidade, como por exemplo: ENADE, processos de autorização e reconhecimento, avaliação da CPA, etc.
- Seleciona e aloca, Professores Responsáveis,.
- Interage com os docentes e discentes do curso garantindo que o processo de ensino-aprendizado ocorra com grande eficácia onde os alunos possam ter o máximo aproveitamento a conteúdo.
- É responsável pelo NDE (Núcleo Docente Estruturante) e Colegiado de seus cursos.
- A atuação do coordenador atinge todos alunos matriculados no Curso

A Atuação do Coordenador se dá por meio de Plano de Ação Semestral, aprovado pelo Conselho de Curso com metas e resultados públicos no site institucional.

A Coordenador de Curso Profa. Ms. Fabiano Tulazs Damiaty é membro do CEPE nomeada pela Portaria AD 006/2021, obedecendo o Regimento Institucional.

2.4 Regime de Trabalho do Coordenador de Curso

Regime de trabalho do coordenador do curso é contratado sob o regime de 40 horas semanais (Tempo Integral), permitindo, assim, o atendimento da demanda existente, desde a gestão do curso, a relação com os docentes, discentes e equipe administrativa. Sendo vinte e cinco (25) horas são dedicadas exclusivamente para gestão e condução do curso. As demais são distribuídas com à docência, reuniões de planejamento e atividades didáticas. O coordenador têm representatividade em todos os colegiados superiores, atua sob Plano de Ação com Indicadores de Desempenho da Coordenação.

2.5 Corpo Docente: Titulação | Regime de Trabalho | Atribuições das Disciplinas

Curso conta com 7 (sete) docentes, para os 4 semestres letivos, conforme quadro a seguir:

Tabela 12 Corpo Docente: Titulação | Regime de Trabalho | Atribuições das Disciplinas

Professor	Titulação	Regime de Trabalho	Disciplinas
1. Fabiano Tulazs Damiaty CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	Parcial	- Sociedade e Desenvolvimento Humano 80h (1º Semestre) - PI - Responsabilidade Socioambiental* 80h (2º Semestre) - Liderança e Desenvolvimento de Equipes 40h (3º Semestre) - Coaching Pessoal e Profissional 40h (3º Semestre)
2. Francisco Carlos Damiaty CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	Parcial	- Fundamentos da Administração 80h (1º Semestre) - Comportamento Organizacional 40h (3º Semestre) - Recrutamento e Seleção 40h (3º Semestre) - Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas 40h (4º Semestre) - Gestão de Projetos 80h (4º Semestre)
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	Parcial	- Administração Estratégica 80h (1º Semestre) - PI - Gestão de Departamento Pessoal 80h (3º Semestre) - Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional 40h (4º Semestre)
4. Plínio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04	Doutor	Parcial	Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios 40h (2º Semestre)

http://lattes.cnpq.br/1126350050599752			• Segurança e qualidade de vida no trabalho 40h (4º Semestre)
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	Parcial	• Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional 40h (1º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional 40h (1º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial 40h (2º Semestre) • Empreendedorismo 80h (2º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas V: Planejamento em clima organizacional 40h (3º Semestre) • PI - Gestão de Cargos e Salários 80h (4º Semestre)
6. Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://latte.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	Parcial	• Matemática Aplicada à Gestão 80h (2º Semestre)
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	Integral	• PI - Gestão de Pessoas 80h (1º Semestre) • Comunicação e Negociação 80h (2º Semestre) • Cultura e Clima Organizacional 80h (3º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação em RH 40h (4º Semestre) • Direito Trabalhista e Previdenciária 40h (4º Semestre) • • Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários 40h (4º Semestre)

Fonte: FADITU – 2021.

2.5.1 Titulação Docente em percentual

Tabela 13 – Titulação Docente em Percentual

Titulação	Quantidade	Percentual %
Doutor	01	14%
Mestre	03	43%
Especialista	03	43%
Total	07	100,0

Fonte: FADITU – 2021.

Configura-se que 57% dos 07 (sete) docentes do Curso possuem titulação stricto sensu.

2.5.2 Regime de Trabalho Docente em Percentual

Tabela 14 – Regime de Trabalho Docente em Percentual

Regime de Trabalho	Quantidade	Percentual
Tempo integral	01	14%
Tempo parcial	06	86%
Total	07	100,0

Fonte: FADITU – 2021.

2.5.3 Número Médio de Disciplinas por Docente/Tutor

Tabela 15 – Número Médio de Disciplinas por Docente/Tutor

Total de disciplinas (*)	28
Docentes	07
Disciplinas/Docentes	4,0

Fonte: FADITU – 2021.

2.5.4 Número Médio por Docente/Tutor por Aluno

Tabela 16 – Número Médio por Docente/Tutor por Aluno

Quantidade de docentes	Quantidade de vagas	Relação Docentes /Alunos
07 (sete)	80	11 alunos para cada docente

Fonte: FADITU – 2021.

2.5.5 Experiência Profissional Docente

Tabela 17 – Experiência Profissional Docente

Professor	Titulação	Experiência Profissional Docente (anos)
1. Fabiano Tulazs Damiatí CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	15
2. Francisco Carlos Damiatí CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	32
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	30
4. Plínio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	30
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	32
6. Renato Quarenteí Gardiman CPF 006.475.811-75 http://lattes.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	09
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	32
	Total =	180

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de experiência profissional docente: 180 anos /07 docentes = 26 anos de experiência.

2.6 Experiência no exercício da docência na educação básica

Não se aplica ao curso em questão.

2.7 Experiência na docência superior

Tabela 18 – 2.4 Experiência na docência superior

Professor	Titulação	Experiência na docência superior (anos)
1. Fabiano Tulazs Damiani CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	15
2. Francisco Carlos Damiani CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	25
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	03
4. Plínio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	16
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	03
6. Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://latte.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	07
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	25
	Total =	94

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de experiência do corpo docente na docência superior: 94 anos / 7 docentes = 13 anos de experiência na docência superior.

2.8 Experiência na Educação à distância

Tabela 19 – Experiência na Educação à distância

Professor	Titulação	Experiência na Educação à Distância (anos)
1. Fabiano Tulazs Damiat CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Especialista	05
2. Francisco Carlos Damiat CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Mestre	10
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	05
4. Plinio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	10
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	05
6. Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://latte.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	05
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	10
	Total =	50

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de experiência do corpo docente na educação à distância: 50 anos / 7 docentes = 7 anos de experiência na educação à distância.

2.9 Experiência no Exercício da Tutoria na Educação à Distância

Tabela 20 – Experiência no Exercício da Tutoria na Educação à Distância

Professor / Tutor	Titulação	Experiência em Tutoria EaD (anos)
1. Fabiano Tulazs Damiat CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	10
2. Francisco Carlos Damiat CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	05
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	05

4. Plínio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://attes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	10
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	05
6. Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://lattes.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	05
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	10
	Total =	50

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de experiência em tutoria EaD: 50 anos / 7 docentes
= 7 anos de experiência em tutoria na Educação à Distância.

2.10 Atuação do Colegiado de Curso ou equivalente

O Colegiado de Curso é o órgão consultivo e deliberativo do Curso de Graduação Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, encarregado da coordenação didática, da elaboração e acompanhamento da política de ensino, pesquisa e extensão do referido curso.

A composição, organização e competências do Colegiado de Curso estão previstos no Regimento Geral da FADITU.

O Colegiado de Curso será auxiliado pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE), órgão consultivo, vinculado ao Colegiado do Curso, responsável pela concepção e atualização do Projeto Pedagógico do Curso.

O Colegiado se reúne em sessão ordinária no mínimo duas vezes a cada semestre, podendo a qualquer tempo convocar reunião extraordinária, todos seus atos são registrados por atas devidamente assinadas por seus membros e arquivadas em pasta própria.

2.10.1 Composição do Colegiado do Curso

Tabela 21 – Composição do Colegiado do Curso

Presidente (Coordenador do Curso)	Fabiano Tulaz Damiati
Docente/Tutor	Rosane Kurosawa
Docente/Tutor	Renato Quarentei Gardiman
Docente/Tutor	Plinio Bernardi Junior
Docente/Tutor	Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno
Representante Discente	Bruna da Silva Dias (convidada do Curso de Administração)

Fonte: FADITU – 2021.

2.11. Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso

Curso conta com 7 (sete) docentes/tutores, para os 4 semestres letivos, conforme quadro a seguir:

Tabela 22 – Titulação e Formação do Corpo de Tutores do Curso

Professor	Titulação	Regime de Trabalho	Disciplinas
1. Fabiano Tulazs Damiati CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	Parcial	- Sociedade e Desenvolvimento Humano 80h (1º Semestre) - PI - Responsabilidade Socioambiental* 80h (2º Semestre) - Liderança e Desenvolvimento de Equipes 40h (3º Semestre) - Coaching Pessoal e Profissional 40h (3º Semestre)
2. Francisco Carlos Damiati CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	Parcial	- Fundamentos da Administração 80h (1º Semestre) - Comportamento Organizacional 40h (3º Semestre) - Recrutamento e Seleção 40h (3º Semestre) - Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas 40h (4º Semestre) - Gestão de Projetos 80h (4º Semestre)
3. Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	Parcial	- Administração Estratégica 80h (1º Semestre) - PI - Gestão de Departamento Pessoal 80h (3º Semestre) - Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Profissional 40h (4º Semestre)
4. Plinio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	Parcial	- Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios 40h (2º Semestre) - Segurança e qualidade de vida no trabalho 40h (4º Semestre)
5. Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno	Especialista	Parcial	Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional 40h (1º Semestre)

CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708			• Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional 40h (1º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial 40h (2º Semestre) • Empreendedorismo 80h (2º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas V: Planejamento em clima organizacional 40h (3º Semestre) • PI - Gestão de Cargos e Salários 80h (4º Semestre)
6. Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://lattes.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	Parcial	• Matemática Aplicada à Gestão 80h (2º Semestre)
7. Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	Integral	• PI - Gestão de Pessoas 80h (1º Semestre) • Comunicação e Negociação 80h (2º Semestre) • Cultura e Clima Organizacional 80h (3º Semestre) • Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estruturação em RH 40h (4º Semestre) • Direito Trabalhista e Previdenciária 40h (4º Semestre) • • Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários 40h (4º Semestre)

Fonte: FADITU – 2021.

2.11.1 Titulação Docente/Tutor em percentual

Tabela 23 – Titulação Docente/Tutor em percentual

Titulação	Quantidade	Percentual %
Doutor	01	14%
Mestre	03	43%
Especialista	03	43%
Total	07	100,0

Fonte: FADITU – 2021.

Configura-se que 57% dos 07 (sete) docentes/tutores do Curso possuem titulação stricto sensu.

2.12 Experiência do Corpo de Tutores em Educação à Distância

Tabela 24 – Experiência do Corpo de Tutores em Educação à Distância

Professor / Tutor	Titulação	Experiência em Tutoria EaD (anos)
1. Fabiano Tulazs Damiani CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	10
2. Francisco Carlos Damiani CPF 640.171.338-00	Especialista	05

http://lattes.cnpq.br/1413261285413894		
3.Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	05
4.Plinio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	10
5.Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	05
6.Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://lattes.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	05
7.Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	10
	Total =	50

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de experiência em tutoria EaD: 50 anos / 7 docentes
= 7 anos de experiência em tutoria na Educação à Distância.

2.13 Interação entre Tutores, Docentes e Coordenador de Curso

A tutoria do EaD está organizada em duas modalidades:

a) à distância (on line)

Considerando a atuação dos tutores online: os tutores online atuam à distância, ou seja, encontram-se no NEAD (Núcleo EaD), mediando a construção do conhecimento com acadêmicos que se encontram geograficamente distantes. A tutoria a distância ocorre por meio do AVA, especificamente nos fóruns de discussão, nas atividades dissertativas interdisciplinares, por telefone, e-mail, chats, aulas ao vivo entre outros que são apresentados a seguir.

b) presencial

Os tutores presenciais, por sua vez, encontram-se no polo presencial no qual o acadêmico está matriculado. A tutoria presencial realiza a mediação auxiliando o aluno a desenvolver a disciplina de estudo, necessária para o seu processo de formação e, consequentemente, o hábito de estudos; orienta o aluno no uso das tecnologias da informação

e comunicação, bem como no acesso ao AVA; acompanha a aplicação de provas e também a realização de atividades presenciais obrigatórias e coopera no desenvolvimento de projetos de extensão, entre outras atividades.

Tanto no processo de tutoria à distância quanto na tutoria presencial, os tutores partem do pressuposto de que a presença do aluno nesta modalidade de ensino está relacionada à interação, isto é, na medida em que o aluno interage está presente, e isso independe de a tutoria ser presencial física ou à distância. A interação entre os tutores acontece via AVA, com a troca de mensagens, reuniões de colegiado, aplicativo de comunicação entre docentes, tutores e coordenação de curso.

2.14 Produção Científica, Cultura, Artística ou Tecnológica

No anexo consta a produção científica, cultural, artística ou tecnológica de todos os docentes previstos para o curso, nos últimos 3 anos.

Tabela 25 – Docentes: Produção Científica, Cultura, Artística ou Tecnológica

Professor/tutor	Titulação	Regime de Trabalho	Quantidade de Produção
Fabiano Tulazs Damiaty CPF 260.095.308-65 http://lattes.cnpq.br/3485455480622071	Mestre	Parcial	29
Francisco Carlos Damiaty CPF 640.171.338-00 http://lattes.cnpq.br/1413261285413894	Especialista	Parcial	28
Josmar F. Leocci Camargo CPF 072.860.988-61 http://lattes.cnpq.br/1464446146607559	Especialista	Horista	28
Plinio Bernardes Júnior CPF 110.400.228-04 http://lattes.cnpq.br/1126350050599752	Doutor	Parcial	28
Renato Joaquim Louro dos Santos Bruno CPF 032.141.518-35 http://lattes.cnpq.br/8778238405944708	Especialista	Parcial	37
Renato Quarentei Gardiman CPF 006.475.811-75 http://lattes.cnpq.br/5769823553841231	Mestre	Parcial	28
Rosane Santana da Silva Kurosawa CPF 065.672.938-45 http://lattes.cnpq.br/4221456052786345	Mestre	Integral	34

Total de Docentes = 09			Total de Produção = 212
------------------------	--	--	----------------------------

Fonte: FADITU – 2021.

Assim, a média de produção docente/tutor: 212 produções /07 docentes = 30 produções para cada docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

DIMENSÃO 3 - INFRAESTRUTURA

A sede da FADITU situa-se na Avenida Tiradentes nº 1817, Parque Industrial, município e comarca de Itu – Estado de São Paulo, numa área total de 20.000 m² em que são distribuídos cinco blocos de prédios denominados:

- Prédio “A” – abrange secretaria acadêmica, tesouraria, biblioteca (dividida em dois pisos), salas administrativas, banheiros, sala dos professores, Coordenação do Curso de Direito, copa/cozinha, um auditório, um anfiteatro, laboratório de informática, e área de convivência coberta;
- Prédio “B” – constituído de um prédio em três andares (térreo, primeiro e segundo) abrangendo o Núcleo de Prática Jurídica, Escritório de Prática Jurídica, CEJUSC, Coordenação da Pós-graduação, salas de aula, Departamento de Tecnologia de Informação, setor de marketing, banheiros, contendo área de espera no saguão térreo;
- Prédio “C” – Contém amplas salas de aula e espaço destinado a construção de laboratórios.
- Prédio “D” – constituído de áreas de serviço (livraria, Xerox, cantina), banheiros, sala de estudos e gabinetes de trabalho (docente, coordenação de curso e atendimento psicopedagógico).
- Prédio “E” – O espaço é constituído de prédio de três andares contendo salas de aula, laboratório de informática e banheiros.
- Estacionamento para docentes, estudante e visitantes;
- Área de convivência externa – espaço destinado à convivência dos alunos, bem como realização de eventos festivos;
- Arquivo Morto – Construção – casa – de quatro cômodos onde são arquivados os documentos institucionais.

Na sequência é apresentada a descrição da infraestrutura física do campus.

Quadro 01 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio A

Prédio A	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Biblioteca (1º andar)	270m ²
Biblioteca (Térreo)	270m ²
Laboratório de Informática	110m ²
Coordenação do Curso de Direito	12m ²
Sala dos Professores	60m ²
Sanitário dos Professores	14m ²
Sanitário Setor Administrativo	8m ²
Sanitário Setor RH	4m ²
Sanitário da Direção 1	7m ²
Sanitário da Direção 2	2m ²
Cozinha/Copa	10m ²
Tesouraria	29m ²
Secretaria	62m ²
Recepção	2m ²
Recursos Humanos	20m ²
Sala da Coordenadoria do Curso	12m ²
Sala da Direção (Mantenedor)	24 m ²
Consultoria Jurídica (MS)	46 M ²
Sala da Direção (Mantenedora)	35 m ²
Auditório “Prof. Michel Temer “	308m ²
Anfiteatro	308m ²
Arquivo Morto	8m ²
Elevador	2m ²
Hall de Atendimento	13m ²
Sala de apoio ao Discente	117m ²
Sala para atividades (Autos Findos)	110 m ²
Saguão interno	384 m ²

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 02 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio B

Prédio B		
DESCRIÇÃO	ÁREA (M²)	
Centro de Processamento de Dados (TI)	49m²	
Sala do Servidor (TI)	24m²	
Sala da Docente Período Integral	18m²	
Secretaria Pós-Graduação	49 m²	
Sala de Espera (CEJUSC)	25m²	
Recepção (CEJUSC)	22m²	
Marketing	18m²	
Juizado Especial Cível	18m²	
Salas de Audiências	83m²	
Secretaria de Estágio / Núcleo de Prática Jurídica	25m²	
Sala de apoio	16m²	
Sanitário Masculino	90m²	
Sanitário Feminino	90m²	
Brinquedoteca	16m²	
Arquivo (PÓS)	9m²	
Elevador	2m²	
Salas de Aula		
SALA DE AULA	ÁREA (M²)	Alunos/ Turma
Sala B 101	65m²	50
Sala B 102	65m²	50
Sala B 104	65m²	50
Sala B 105	65m²	50
Sala B 201	65m²	50
Sala B 202	65m²	50
Sala B 204	65m²	50
Sala B 205	65m²	50

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 03 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio C

Prédio C		
SALA DE AULA	ÁREA (M ²)	Alunos/ Turma
Sala C 1	144m ²	110
Sala C 2	144m ²	110
Sala C 3	144m ²	110
Lab C4 ¹	72 m ²	55
Lab C4 ²	72 m ²	55

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 04 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio D

Prédio D	
ATENDIMENTO AO ALUNO	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Coordenação do Curso de Gestão de Recursos Humanos	10m ²
Gabinete Docente	7 m ²
Atendimento Psicopedagógico	43m ²
SERVIÇOS AO ALUNO	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Cantina / Cozinha / Lanchonete	225m ²
Livraria	43m ²
SANITÁRIOS	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Sanitário Masculino	32m ²
Sanitário Feminino	32m ²
SALA DE ESTUDOS	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Sala de estudos	210m ²

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 05 – Infraestrutura física da FADITU – Prédio E

Prédio E		
SALA DE AULA	ÁREA (M²)	Alunos/ Turma
Sala E 1	180m²	110
Sala E 2	180m²	110
Sala E 3	90m²	55
Sala E 4	90m²	55
Sala E 5	180m²	110
Sala E 6	180m²	110
Sala E 7	90m²	55
Sala E 9	180m²	110
Sala E 10	180m²	110
Sala E 11	90m²	55
Sala E 12	90m²	55
LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA		
DESCRIÇÃO	ÁREA (M²)	
Laboratório de Informática (E8)	90m²	
SANITÁRIOS		
DESCRIÇÃO	ÁREA (M²)	
Sanitário Masculino	126m²	
Sanitário Feminino	126m²	
OUTRAS INSTALAÇÕES		
DESCRIÇÃO	ÁREA (M²)	
Elevador	2m²	

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 06 – Infraestrutura física da FADITU – Áreas Externas

ÁREAS EXTERNAS	
ESTACIONAMENTO	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Estacionamento para alunos	5.315m ²
Estacionamento para professores	1.001m ²
PORTARIA	
DESCRIÇÃO	ÁREA (M ²)
Guarita da Portaria Externa	5m ²

De forma geral, todos espaços físicos apresentados possuem equipamentos e mobiliários que atendem plenamente às necessidades de estudantes, docentes e funcionários do administrativos, conforme a finalidade a que se destinam.

3.1 Espaço de Trabalho para Docentes Tempo Integral

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos conta com 01 docente em tempo integral e 07 docentes tempo parcial e FADITU disponibiliza uma sala ampla com mesas de trabalho, espaço individualizado para atendimento ao discentes e para orientação de iniciação científica, armários para guarda de pertences pessoais dos docentes, espaço para reuniões e dotada de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e aparelhagem específica, atendendo às condições de salubridade. Há microcomputadores conectados wifi, impressoras, equipamentos para web chamadas e ramal.

3.2 Espaço de Trabalho para o Coordenador do Curso

A IES disponibiliza uma sala para a Coordenadora do Curso dotada de isolamento acústico, iluminação, ventilação, mobiliário e aparelhagem específica, atendendo às condições de salubridade. Há microcomputador conectado a Wifi, ramal, mesa e cadeiras, arquivos e materiais auxiliares. Com espaço para atendimento individual aos docentes e alunos.

3.3 Sala Coletiva de Professores

A sala coletiva de professores disponibilizada para os docentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, possui acessibilidade, computadores acessados por senha individualizadas e de equipamento comunicação (telefone e WIFI), permite o descanso e atividades de lazer, conta com frigobar, bebedouro, máquina de café expresso em grãos bem como integração e conta com armários individualizados para guarda segura de pertences. WC Feminino e Masculino.

3.4 Salas de Aula

As salas de aulas são todas guarnecidas com carteiras com amplo tampo que facilita o manuseio de livros e cadernos. Todos esses espaços possuem lousa e sistema de sonorização através de caixas acústicas por meio de microfones sem fio, contando com retroprojetores fixos ou móveis. Espaços amplos, com limpeza diária, com excelente iluminação natural (amplas janelas) e artificial. Todas as salas possuem sistema de climatização do ambiente ar condicionado ou ventiladores.

Abaixo descrição das salas de aulas destinadas ao Curso de Gestão de Recursos Humanos no Bloco E:

Quadro 07 – Bloco E

Prédio E		
SALA DE AULA	ÁREA (M ²)	Alunos/Turma
Sala E 1	180m ²	110
Sala E 2	180m ²	110
Sala E 3	90m ²	55
Sala E 4	90m ²	55
Sala E 5	180m ²	110
Sala E 6	180m ²	110
Sala E 7	90m ²	55
Sala E 9	180m ²	110

Sala E 10	180m ²	110
Sala E 11	90m ²	55
Sala E 12	90m ²	55

Fonte: FADITU – 2021.

3.5 Acesso dos alunos a equipamentos de informática

Quadro 08 – Acesso dos alunos a equipamentos de informática

Área	Número de equipamentos
Acadêmico	90
Administrativo	33
Total	123

Fonte: FADITU – 2021.

Quadro 09 – Expansão projetada do número de computadores para o período de 2017 a 2021

Área	Número de equipamentos				
	ANO I 2017	ANO II 2018	ANO III 2019	ANO IV 2020	ANO V 2021
Acadêmico	40	80	90	100	120
Administrativo	22	25	30	35	38
Total	62	105	120	135	158

Fonte: FADITU – 2021.

3.6 Bibliotecas Virtuais e Física

O acervo físico da biblioteca da FADITU encontra-se todo tombado e informatizado.

Conforme citado no item 3.6 deste PPC, a FADITU também possui um acervo virtual registrado em seu nome, em razão de contratos firmados com a Pearson, a Saraiva e outras editoras, com mais de 8 mil títulos, que permitem o acesso ininterrupto pelos usuários

Tanto o acervo da bibliografia básica quanto o da bibliográfica complementar contemplam todos os itens previstos nas unidades curriculares e nos conteúdos programáticos de cada disciplina do curso, conforme descritos no item 1.5 do presente PPC e é mantido atualizado, em consonância com as variações das Unidades Curriculares.

Todo o Projeto Pedagógico do Curso foi concebido, apreciado, assinado e aprovado pelo NDE, conforme ATAs de reuniões daquele colegiado, comprovando a compatibilidade, em cada bibliografia apresentada pelos autores dos Planos de Ensino das disciplinas.

No caso do acervo físico da biblioteca da FADITU, a quantidade de exemplares disponíveis é suficiente para atender ao número de vagas para as quais a FADITU solicita a autorização.

Nos casos dos títulos virtuais, há garantia de acesso físico na IES, com instalações e recursos tecnológicos que atendem à demanda e à oferta ininterrupta via internet, bem como de ferramentas de acessibilidade e de soluções de apoio à leitura, estudo e aprendizagem. O acervo possui exemplares, ou assinaturas de acesso virtual, de periódicos especializados que suplementam o conteúdo administrado nos cursos.

A FADITU possui em seu quadro de funcionários na biblioteca, uma bibliotecária e mais 2 assistentes que permitem que o acervo seja gerenciado e mantido atualizado com a quantidade de exemplares e/ou assinaturas de acesso mais procuradas pelos usuários.

3.7 Bibliografia Básica e Complementar por Unidade Curricular

Vide Anexo III pag. 115

3.8 Processo de Controle de Produção ou Distribuição de Material didático

Conforme explanado no item 2.2 a FADITU possui uma equipe editorial multidisciplinar, formada por doutores e mestres, quem faz a revisão final do material tanto de uso presencial quanto EaD, garantindo a qualidade técnica do mesmo. É importante salientar que o material pode voltar a estágios anteriores para que seja reajustado a cada vez que se encontra alguma irregularidade em fases posteriores, conforme o fluxo de produção do material didático a seguir:

1. Concepção de Conteúdo segundo ementa
2. Professor da disciplina planeja material

3. Professor selecionado escreve conteúdo segundo modelo
4. Conteúdo passa por revisão
5. Apostila é Diagramada
6. Material multimídia é elaborado
7. Parecer é dado pelos editores /revisores
8. Se aprovado o Material está pronto para ser disponibilizado no AVA
9. Se não aprovado o Material passa por nova revisão e indicação de melhorias.
10. Após validação, o material é então inserido no AVA pela equipe técnica, juntamente com as atividades propostas pelo professor da disciplina e, só então, é liberado aos alunos.

Desta forma a qualidade de elaboração, atualização e controle de distribuição é sempre assegurado por este processo de validação adotado pela FADITU para o material didático presencial e EaD.

ANEXO I - REGULAMENTO DO PROJETO INTEGRADOR**CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Este Regulamento define as diretrizes, procedimentos de acompanhamento e critérios de avaliação do Projeto Integrador.

Art. 2º. A FADITU entende que a correta formação do aluno está relacionada ao aprendizado de matérias técnicas e teóricas e, também, ao desenvolvimento das suas capacidades de raciocínio, crítica e reflexão. Assim, inseriu em sua prática acadêmica, de forma opcional, o Projeto Integrador, de modo a oferecer ao futuro profissional a oportunidade de resolver problemas teóricos e práticos ligados à sua formação.

Art. 3º. O Projeto Integrador poderá ser desenvolvido em equipe ou trabalho individual, porém obrigatório e entregue até o final de cada semestre.

Parágrafo Único. O Projeto Integrador, de que trata o caput deste Artigo, resultará de um estudo que será realizado durante o semestre letivo podendo os alunos serem orientados pelos respectivos professores da Instituição.

Art. 4º. O Projeto Integrador atende aos seguintes objetivos:

- I. capacitar o aluno para a elaboração de estudos dirigidos;
- II. levar o aluno a correlacionar e aprofundar os conhecimentos teórico-práticos adquiridos no decorrer do curso;
- III. propiciar ao aluno o contato com o processo de investigação;
- IV. contribuir para o atendimento às diferentes necessidades da comunidade local, nacional e internacional, no âmbito do curso.

Art. 5º. O Projeto Integrador será composto por Estudos de Casos Multidisciplinares abordando tanto os conhecimentos obtidos através das disciplinas dos cursos, como, também, contemplando os temas relativos à contribuição do curso e das atividades do segmento para a inclusão social, a

responsabilidade social, a cultura afro-brasileira, os direitos humanos e a responsabilidade ambiental, dentre outros de interesse da comunidade.

- I. trabalho de revisão crítica de literatura sobre determinado tema;
- II. trabalho de análise de determinado tema apontando ou propondo novos conceitos que melhor o elucidem;
- III. trabalho original de pesquisa acadêmica.

Art. 6º. O Projeto Integrador deve ter estrutura e corpo de acordo com as normas e critérios estabelecidos em cada trabalho disponibilizado.

CAPÍTULO II

ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E DIDÁTICA

Art. 7º. São partes diretamente envolvidas no desenvolvimento do Projeto Integrador:

- I. a Coordenação de Graduação;
- II. os Professores das disciplinas do curso;
- III. os Alunos do Projeto Integrador;

Art. 8º. O Coordenador do Curso de Graduação será o Coordenador do Projeto, na ausência de docente designado exclusivamente para tal fim, pelo mesmo.

Art. 9º. O professor Coordenador que vier a ser designado pelo Coordenador do curso, deverá ser membro da carreira docente da instituição, com titulação mínima de Mestre.

Art. 10º. Compete ao Coordenador do Curso ou a quem ele designar, a gestão de todos os procedimentos relativos ao Projeto Integrador definido neste Regulamento, destacando-se as seguintes atribuições:

- I. Todos os alunos devem realizar o Projeto Integrador;
- II. Divulgar, no início de cada período, os trabalhos a serem realizados e as respectivas datas de entrega do Projeto Integrador;
- III. Analisar o Projeto Integrador quanto ao enquadramento nas normas do presente regulamento;

- IV. Avaliar de comum acordo com os docentes autores das questões propostas para o Projeto Integrador e atribuir uma nota de 0 (zero) a 10 (dez);
- V. Encaminhar ao Núcleo de Estágio e Práticas Profissionais – NEPP todos os documentos, requerimentos e trabalhos relacionados ao Projeto Integrador para arquivamento e elaboração do lançamento das 12.5 horas de Atividades Complementares a cada semestre de obtenção aprovação no Projeto Integrador, para aqueles que obtiverem a nota 6 ou mais.

Art. 11º. São direitos do orientando:

- I. Dirimir dúvidas com os professores das disciplinas;
- II. Ser informado sobre as normas e regulamentação do Projeto Integrador.
- III. Ser orientado para realizar as atividades previstas para a realização do Projeto Integrador;

Art. 12º. São deveres do aluno orientando:

- I. Conhecer e cumprir as normas e regulamentação própria do Projeto Integrador;
- II. Cumprir os prazos estabelecidos para a realização e entrega do referido Projeto Integrador; e
- III. Elaborar seu trabalho de forma original e inédita, sem cópias ou plágios, podendo utilizar citações e referências.

Art. 13º. Compete ao Núcleo de Estágio e Práticas Profissionais – NEPP receber, protocolar e encaminhar ao Coordenador do Curso todos os requerimentos relacionados do Projeto Integrador e após sua aprovação expedir os respectivos lançamento da horas complementares.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 14º. Os custos do desenvolvimento do Projeto Integrador ficam a cargo do aluno.

Art. 15º. Os casos omissos do presente Regulamento serão resolvidos pelo Coordenador do Curso e, se necessário, pela Direção Acadêmica da FADITU.

Art. 16º. No caso de descumprimento das normas previstas neste Regulamento cabe recurso à Direção Acadêmica da FADITU.

Parágrafo Único. O recurso deve ser apresentado de forma escrita, sendo fundamentado nas normas previstas neste Regulamento.

Art. 17º. Este Regulamento entra em vigor na data de início da oferta do curso, do qual faz parte integrante.

ANEXO II – REGULAMENTO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES**REGULAMENTO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

Art. 1º As Atividades Complementares previstas nos Cursos de Graduação da Faculdade são obrigatórias e categorizam-se em três grupos:

- a) Atividades de Ensino;
- b) Atividades de Extensão;
- c) Atividades de Pesquisa.

Parágrafo único. Os alunos, obrigatoriamente, deverão distribuir a carga horária das atividades complementares em, pelo menos, dois dos grupos acima indicados.

Art. 2º As Atividades Complementares terão carga horária global prevista nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação, no caso a Graduação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos são 100 (cem) horas, devendo ser cumpridas durante sua integralização.

Art. 3º As Atividades de Ensino, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, compõem-se de:

- a) disciplinas e/ou cursos oferecidas pela própria Faculdade, mas não previstas no Currículo Pleno do Curso;
- b) cursos e/ou disciplinas realizados em outras instituições, desde que com anuência prévia da Coordenação do Curso;
- c) monitoria em disciplina vinculada a área do respectivo Curso.

Art. 4º As Atividades de Extensão, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, dividem-se em:

- a) participação em seminários, palestras, congressos, conferências, encontros, cursos de atualização e similares;
- b) estágios extracurriculares;
- c) participação em ações de extensão patrocinada pela Instituição de Ensino;

Art. 5º As Atividades de Pesquisa, que podem englobar até 50 % das horas previstas, com direito a registro no histórico escolar, incluem:

- a) iniciação científica;
- b) trabalhos publicados em periódicos, com tema vinculado à área do Curso, até 12.5 horas para cada um.

Art. 6º As Atividades Complementares serão supervisionadas ao Núcleo de Estágio e Práticas Profissionais – NEPP ao qual caberá:

- a) estabelecer e divulgar, com a anuência do Colegiado do Curso, o Plano de Atividades Complementares a ser desenvolvido anualmente pela Faculdade;

- b) exigir certificado de frequência e participação, notas obtidas, carga horária cumprida, relatórios de desempenho e outros documentos vinculados às referidas atividades;
- c) analisar o documento apresentado pelo aluno para comprovar a realização de cada Atividade Complementar e, se considerá-lo suficiente, homologá-lo e registro na Ficha do Aluno.

§ 1º Os documentos comprobatórios das atividades Complementares depois de homologados para registro na Ficha do Aluno, permanecerão em sua Pasta para posterior expedição de Diploma.

§ 2º Núcleo de Estágio e Práticas Profissionais – NEPP determinará um prazo de até 7 dias antes da colação de grau, para recebimento das solicitações de aproveitamento das Atividades Complementares, devendo publicar sua até 3 dias antes da colação de grau..

Art. 7º Os casos omissos, assim como os recursos interpostos, serão apreciados pelo Colegiado do Curso, cabendo recuso ao CEPE da FADITU.

Para a integralização de 100 (cem) horas de Atividades Complementares, o aluno deverá apresentar ao Núcleo de Estágio e Práticas Profissionais – NEPP, certificado ou declaração de participação em palestras, congressos e oficinas, entre outros, contendo, além de outras informações, a descrição do conteúdo, a data ou período de realização e a carga horária.

Quando o aluno cursar a disciplina que contempla o Projeto Integrador e obter média mínima 6,0 (seis), poderá requerer a homologação de 12.5 horas como atividades complementares.

O quadro a seguir estabelece o limite da carga horária por atividades.

Quadro 10 – Carga Horária das Atividades Complementares

Tipo	Descrição	Carga Horária Máxima (Horas)
Pesquisa	Projeto Integrador	12.5h por semestre 4 semestres = 50h
Ensino	Cursos de extensão, línguas estrangeiras e disciplinas não previstas no currículo pleno do curso de graduação em que o aluno estiver matriculado nas modalidades presencial ou educação a distância	Soma total de até 50 Horas
Ensino	Monitorias - Devem ser pertinentes às disciplinas do currículo pleno do curso de graduação em que o aluno estiver matriculado ou em atividades relacionadas ao curso.	Soma total de até 50 Horas
Ensino	Trabalhos Publicados - Revistas científicas, periódicos diários, semanais ou mensais ou outras publicações de relevância regional, nacional ou internacional, de forma impressa, digital ou on line, devendo a carga horária de cada trabalho variar de 01 (uma) a 12.5 horas.	Soma total de até 30 Horas
Ensino	A participação como ouvinte em apresentação de trabalhos de Monografia Final dos cursos de Graduação, defesas de Dissertações de Mestrado e/ou Teses de Doutorado.	Soma total de até 20 Horas
Ensino	Palestras, cursos, simpósios, congressos e eventos específicos que não são da área do curso.	Soma total de até 50 Horas
Extensão	Palestras, cursos, simpósios, congressos e eventos específicos na área do curso	Soma total de até 50 Horas

Fonte: FADITU – 2021.

CONTEÚDOS CURRICULARES – EMENTAS E BIBLIOGRAFIAS

a) Ementas – Bibliografia Básica e Complementar

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Sociedade e Desenvolvimento Humano	80h	1º
EMENTA:		
Sociedade e desenvolvimento humano: a sociedade, o sujeito social e o indivíduo. Cultura, ética e política. Transformações históricas e científicas: das formas de humanização/ desumanização. Direitos Humanos. Sociedades indígenas e afrodescendentes. Diversidade e Políticas Públicas Inclusivas. Educação ambiental e a relação sociedade-natureza.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:		
1. Bes, Pablo, et al. Sociedade, Cultura e Cidadania. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2020. 2. DICKEN, Peter. Mudança global. Porto Alegre: Bookman, 2010. ISBN 9788577806515. 3. JUVIN, Hervé. A globalização ocidental. São Paulo: Manole, 2012. ISBN 9788520444498.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:		
1. BARROSO, Priscila Farfan. Estudos culturais e antropológicos. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595027862. 2. ATTOS NETO, Antonio José de. Direitos humanos e democracia inclusiva. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 9788502175792. 3. Gubert, Paulo, G. et al. Antropologia teológica e direitos humanos. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2018. 4. MONDAINI, Marco. Direitos humanos. São Paulo: Grupo Almedina, 2020. ISBN 9788562938368. 5. SANTOS, Boaventura de S. ; MENDES, José Manuel. Demodiversidade. São Paulo: Autêntica, 2018. ISBN 9788551304099.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Fundamentos da Administração		80	1º
EMENTA:			
Os níveis hierárquicos das Organizações e suas competências. Habilidades do administrador. Funções do Administrador: Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar. Ética e responsabilidade social. As funções da empresa: produção, financeira, mercadológica, recursos humanos e materiais. Evolução das principais abordagens administrativas. Desafios e tendências na gestão das organizações.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:			
1. LACOMBE, Francisco Jose Masset. Teoria geral da administração. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 9788502089181. 2. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522495559. 3. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522474998.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:			
1. MONTANA, Patrick J. Administração. São Paulo: Saraiva, 2011. ISBN 9788502088092. 2. FERRARI, Fernanda da, L. et al. Teoria Geral da Administração II. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2018. 3. KWASNICKA, Eunice Lacava. Introdução à administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522477890. 4. ESCRIVÃO FILHO, Edmundo. Teorias de administração. São Paulo: Saraiva, 2010. ISBN 978-85-02-12165-2. 5. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522474998.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas I: Consultoria e Diagnóstico Organizacional	40	1º
EMENTA:		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Consultoria empresarial em diferentes áreas da administração. Processo de consultoria: o diagnóstico e suas etapas, características do projeto de consultoria; etapas do projeto de consultoria; contrato de serviço de Consultoria Empresarial.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:		
1. CARREIRA, Dorival. Organização, sistemas e métodos. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 9788502089204. 2. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Fundamentos de administração. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN 978-85-216-2751-7. 3. OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. Consultoria empresarial. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020511.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:		
1. LACOMBE, Francisco Jose Masset. Teoria geral da administração. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 9788502089181. 2. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522474998. 3. MONTANA, Patrick J. Administração. São Paulo: Saraiva, 2011. ISBN 9788502088092. 4. FERRARI, Fernanda da, L. et al. Teoria Geral da Administração II. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2018. 5. KWASNICKA, Eunice Lacava. Introdução à administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522477890.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
PI - Gestão de Pessoas		80	1º
EMENTA:			
Introdução à tarefa de recursos humanos. Funções básicas da área de recursos humanos nas organizações: o ambiente organizacional, rotatividade, absenteísmo, avaliação, desenho de cargos, recrutamento e seleção de funcionários, fontes e meios de recrutamento, processos de seleção, provas ou testes de conhecimentos e capacidades. Avaliação de desempenho. Treinamento e Desenvolvimento. Evolução da administração de pessoal. Desafios da gestão de pessoal. Gestão de talentos. Projeto Integrador.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:			
1. DUTRA, Joel Souza Et Al. Gestão de pessoas em empresas e organizações pública. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597020793. 2. LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: princípios e tendencias. São Paulo: Saraiva, 2005. 420 p. ISBN 9788502051232. 3. BOHLANDER, George W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522122691.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:			
1. MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. São Paulo: Saraiva, ISBN 9788502172739. 2. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2016. ISBN 9788597007985. 3. RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2018. ISBN 9788553131808. 4. BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações: a aprendizagem da liderança e da inovação. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 9788522477593. 5. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597019346.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Administração Estratégica		80	1º
EMENTA:			
Conceitos de Administração estratégica. Conceitos de planejamento. Ferramentas de planejamento. Análise do ambiente externo da empresa. Análise interna da empresa. Diagnóstico estratégico e empresarial. Estabelecimento de propósitos, objetivos, metas, políticas e estratégias empresariais. Projetos e planos de ação. Controle e avaliação.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:			
1. COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica. São Paulo: Saraiva, 2007. ISBN 9788502088825. 2. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597016840. 3. FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. Administração estratégica. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 9788502146013.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:			
1. LUCENA, Maria Diva da Salete. Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522473595. 2. FISCHMANN, Adalberto A. Planejamento estratégico na prática. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597016895. 3. KUAZAQUI, Edmir. Planejamento estratégico. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522122523. 4. MINTZBERG, Henry. Safari da estratégia um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2010. ISBN 9788577807437. 5. ANDRADE, Arnaldo Rosa de. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. ISBN 9788597009040.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Desenvolvimento Humano	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas II: Mudanças e Desenvolvimento Organizacional	40	1º
EMENTA:		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Planejamento e estratégias de desenvolvimento organizacional. As mudanças nos ambientes interno e externo da organização que demandam mudanças organizacionais. Diagnóstico e mapeamento dos papéis dos agentes de mudança.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:		
1. COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica. São Paulo: Saraiva, 2007. ISBN 9788502088825. 2. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597016840. 3. FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. Administração estratégica. São Paulo: Saraiva, 2012. ISBN 9788502146013.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:		
1. LACOMBE, Francisco Jose Masset. Teoria geral da administração. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 9788502089181. 2. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522495559. 3. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522474998. 4. FERRARI, Fernanda da, L. et al. Teoria Geral da Administração II. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2018. 5. FERRARI, Fernanda da, L. et al. Teoria Geral da Administração II. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2018.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Empresa e Sociedade	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
PI - Responsabilidade Socioambiental	80	2º
EMENTA:		
A responsabilidade socioambiental e a função empresarial. A evolução do conceito e das práticas de responsabilidade socioambiental. Os problemas socioambientais contemporâneos. A questão socioambiental sob o enfoque econômico. O desenvolvimento sustentável e a nova ordem econômica. Elaboração e avaliação de projetos de responsabilidade socioambiental empresarial. Alinhamento do modelo de gestão e práticas de responsabilidade socioambiental. Melhores práticas de responsabilidade socioambiental: a produção mais limpa; eco-design; normas ambientais e a competitividade; balanço social. Projeto Integrador.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:		
1. JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa. Gestão ambiental nas organizações. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 9788522477227. 2. DONAIRE, Denis. Gestão ambiental na empresa. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597017168. 3. LINS, Luiz Dos Santos. Introdução à gestão ambiental empresarial. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788597001082.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:		
1. BARSANO, Paulo Roberto. Gestão ambiental. São Paulo: Erica, 2014. ISBN 9788536521596. 2. TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental responsabilidade social corporativa. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597019803. 3. MIRANDA, Thais. Responsabilidade socioambiental. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020337. 4. DIAS, Reinaldo. Responsabilidade social. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522484461. 5. ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho de. Fundamentos de ética empresarial e econômica. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013115.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Empresa e Sociedade	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Comunicação e Negociação	80	2º
EMENTA		
O processo de comunicação. Linguagem: diferentes modalidades; linguagem verbal. Texto, discurso e produção de sentidos. Características de discursos. Ferramentas utilizadas na oratória. Técnicas de comunicação, relações de atendimento ao público. O processo de negociação. Definição do que é valor na negociação. Técnicas de negociação. Características dos opositores na negociação. O significado do poder na negociação. Habilidades que o negociador deve desenvolver. Negociação individual e em equipe.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. ZENARO, Marcelo. Técnicas de negociação. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 9788522490721. 2. FERREIRA, Gonzaga. Negociação. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522474981. 3. POLITO, Reinaldo. Como falar corretamente e sem inibições. São Paulo: Saraiva, 2012.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. CORDEIRO, Rafaela Q., F. et al. Teorias da Comunicação. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2017 2. MARTINS, Dialela Silveira; ZILBERKNOP, Lubia Scliar. Português instrumental. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2010. 560 p. ISBN 9788522457229. 3. FRANÇA, Ana Shirley. Comunicação escrita nas empresas. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 9788522477586. 4. SANGALETI, Letícia. Comunicação e expressão. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2018. ISBN 9788595022157. 5. MORAIS, Artur Gomes de. A argumentação em textos escritos. São Paulo: Autêntica, 2007. ISBN 9788582178881.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Empresa e Sociedade	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas III: Responsabilidade Empresarial	40	2º
EMENTA:		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Elaboração e avaliação de projetos de responsabilidade socioambiental empresarial. Proposição de melhores práticas de responsabilidade socioambiental e o respeito à legislação vigente. Elaboração e registro através do balanço social.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA:		
1. JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa. Gestão ambiental nas organizações. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 9788522477227. 2. DONAIRE, Denis. Gestão ambiental na empresa. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597017168. 3. LINS, Luiz Dos Santos. Introdução à gestão ambiental empresarial. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788597001082.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR:		
1. BARSANO, Paulo Roberto. Gestão ambiental. São Paulo: Erica, 2014. ISBN 9788536521596. 2. TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental responsabilidade social corporativa. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597019803. 3. MIRANDA, Thais. Responsabilidade socioambiental. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020337. 4. DIAS, Reinaldo. Responsabilidade social. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522484461. 5. ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho de. Fundamentos de ética empresarial e econômica. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013115.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Empresa e Sociedade		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Matemática Aplicada à Gestão		80	2º
EMENTA			
Potenciação, Radiciação, Expressões Algébricas, Produtos Notáveis, Fatoração, Simplificação de Expressões, Conjuntos Numéricos, Função e Operações, Equações de 1º e 2º Grau e Sistemas de Equações de 1º e 2º Grau; Sistema de Capitalização Simples e Composto, Equivalência e Desconto. Logaritmos, matrizes e sistemas lineares. Noções introdutórias de estatística e probabilidade. Fundamentos da matemática financeira.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. GUIDORIZZI, Hamilton Luiz. Matemática para administração. Rio de Janeiro: LTC, 2002. ISBN 978-85-216-2778-4. 2. GOLDSTEIN, Larry J; LAY, David C; SCHNEIDER, David L. Matemática aplicada: economia, administração e contabilidade. 12.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 639 p. ISBN 9788540700949. 3. GONSALVES, Renaldo Antônio. Matemática financeira. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. ISBN 9788597007640.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. ASSAF NETO, Alexandre. Matemática financeira e suas aplicações. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597021615. 2. CASTELO BRANCO, Anísio Costa. Matemática financeira aplicada. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522122721. 3. HOJI, Masakazu. Matemática financeira. São Paulo: Atlas, 2016. ISBN 9788597007527. 4. BRUNI, Adriano Leal. A matemática das finanças, v. 1. São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 9788522465705. 5. PUCCINI, Abelardo de Lima. Matemática financeira. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 9788547220273.			

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Empresa e Sociedade		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Empreendedorismo		80	2º
EMENTA			
A personalidade e as características dos empreendedores. A motivação e o perfil do empreendedor. Empreendedorismo no Brasil e no mundo: a nova realidade dos negócios. Impactos da empresa na vida pessoal do empreendedor. O processo evolutivo das empresas. Reconhecimento de oportunidades. Avaliação de uma ideia: construção da visão. Parcerias e alianças estratégicas. Fatores de sucesso de empreendimentos. As incubadoras de empresa e o apoio ao desenvolvimento de novos produtos. Alternativas para captação de recursos para novos empreendimentos. Estrutura e elaboração do plano de negócios.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. LEITE, Emanuel. O fenômeno do empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2008. ISBN 9788502144477. 2. HASHIMOTO, Marcos. Práticas de empreendedorismo. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2012. ISBN 9788595155794. 3. SALIM, Cesar Simões. Introdução ao empreendedorismo. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2009. ISBN 9788595154414.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. DORNELAS, José. Empreendedorismo na prática. São Paulo: Fazendo Acontecer, 2020. ISBN 9786587052014. 2. MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. Empreendedorismo, inovação e mudança organizacional, v. 3. São Paulo: Grupo Almedina, 2017. ISBN 9789896942236. 3. BIZZOTTO, Carlos Eduardo Negrão. Plano de negócios para empreendimentos inovadores. São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 9788522468232. 4. LENZI, Fernando César. A nova geração de empreendedores. São Paulo: Atlas, 2009. ISBN 9788522470358. 5. BESSANT, John. Inovação e empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2019. ISBN 9788582605189.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Empresa e Sociedade	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas IV: Plano de Negócios	40	2º
EMENTA		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Etapas de um plano de negócio. Recursos financeiros necessários para o negócio. Recursos disponíveis aos empreendedores.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. LEITE, Emanuel. O fenômeno do empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2008. ISBN 9788502144477. 2. DORNELAS, José. Empreendedorismo na prática. São Paulo: Fazendo Acontecer, 2020. ISBN 9786587052014. 3. BIZZOTTO, Carlos Eduardo Negrão. Plano de negócios para empreendimentos inovadores. São Paulo: Atlas, 2008. ISBN 9788522468232.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BERNARDI, Luiz Antonio. Manual de plano de negócios. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 9788522489183. 2. BESSANT, John. Inovação e empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2019. ISBN 9788582605189. 3. LENZI, Fernando César. A nova geração de empreendedores. São Paulo: Atlas, 2009. ISBN 9788522470358. 4. MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. Empreendedorismo, inovação e mudança organizacional, v. 3. São Paulo: Grupo Almedina, 2017. ISBN 9789896942236. 5. BORGES, Cândido. Empreendedorismo sustentável. São Paulo: Saraiva, 2014. ISBN 9788502221741.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Cultura e Clima Organizacional		80	3º
EMENTA			
A disciplina trata das abordagens e conceitos de cultura organizacional, enfatizando o impacto da cultura nacional no estilo brasileiro de administrar e a gestão da diversidade e inclusão, nas organizações. Também aborda conceitos, técnicas e práticas de clima organizacional, como indicadores para a gestão de pessoas nas organizações			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. FERREIRA, Patricia Itala. Série mba gestão de pessoas. Rio de Janeiro: LTC, 2013. ISBN 978-85-216-2383-0. 2. REGATO, Vilma Cardoso. Psicologia nas organizações. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN 978-85-216-2600-8. 3. SOUZA, Dulce América, D. et al. Ergonomia do ambiente construído. Porto Alegre: SAGAH, 2019. ISBN 9788595029675.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações contemporâneas. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN 978-85-216-2681-7. 2. BERNARDI, Luiz Antonio. Empreendedorismo e armadilhas comportamentais. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522497171. 3. JOHANN, Sílvia Luiz. Comportamento organizacional. São Paulo: Saraiva, 2013. ISBN 9788502212435. 4. MALHEIROS, Bruno Taranto. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN 978-85-216-2679-4. 5. MARQUES, José Carlos. Comportamento organizacional. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522122660.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Liderança e Desenvolvimento de Equipes		40	3º
EMENTA			
Noções de grupo e equipe. Aspectos comportamentais da liderança. Teorias aplicadas a liderança e a equipes. Capacitação e desenvolvimento de líderes. Ética no trabalho e nas relações humanas. Técnicas de motivação e trabalho em grupo. Poder da liderança eficaz na condução das equipes a um alto desempenho. O modelo de gestão de pessoas baseado em competências e a prática de feedback.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. ISBN 9788522498475. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2021. ISBN 9788597027778. 3. MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. Manual de gestão moderna. São Paulo: Grupo Almedina, 2018. ISBN 9789896942991.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. BES, Pablo. Planejamento em gestão de pessoas. Porto Alegre: SAGAH, 2020. ISBN 9786581492946. 2. CUNHA, Miguel Pina e. Superequipas. São Paulo: Grupo Almedina, 2018. ISBN 9789896943943. 3. MARIOTTI, Humberto de Oliveira. Pensando diferente. São Paulo: Atlas, 2010. ISBN 9788522470426. 4. BANOVA, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522499939. 5. TAJRA, Sanmya Feitosa. Planejamento e liderança. São Paulo: Erica, 2019. ISBN 9788536530772.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Comportamento Organizacional	40	3º
EMENTA		
Estudo dos múltiplos aspectos do comportamento humano nas organizações. O que é a ciência do comportamento. Modelos e quadros de referência; Organizações e Comportamento; indivíduo - variáveis intrínsecas e extrínsecas determinantes do comportamento; atitude, percepção, aprendizagem, motivação. Os grupos na organização - Como se formam; Características dos grupos - Hierarquia, normas, papéis, coesão, objetivos; Conflitos intra e intergrupais. Liderança e poder. Comunicação empresarial. Clima e cultura organizacionais		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BRANDÃO, Hugo Pena. Mapeamento de competências. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013573. 2. LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. ISBN 9788571441262. 3. AFFONSO, Ligia Maria Fonseca. Teorias da administração. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2018. ISBN 9788595026407.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BANOVA, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. ISBN 9788597026115. 2. FIORELLI, José Osmir. Psicologia para Administradores. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597016116. 3. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Novas medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: ArtMed, 2013. ISBN 9788582710227. 4. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional. Porto Alegre: ArtMed, 2011. ISBN 9788536314945. 5. ROTHMANN, Ian. Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2017. ISBN 9788595152700.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas V: Pesquisa de Clima Organizacional	40	3º
EMENTA		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Fases da elaboração e implementação da pesquisa de clima organizacional nas empresas. Diagnóstico.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. ISBN 9788522498475. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2021. ISBN 9788597027525. 3. MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. Vantagem competitiva e criação de valor, v. 2. São Paulo: Grupo Almedina, 2017. ISBN 9789896942229. 4. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2021. ISBN 9788597027525.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. PINOCHET, Luis Hernan Contreras. Tecnologia da informação e comunicação. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2014. ISBN 9788595153196. 2. LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra. Sucessão na empresa familiar. São Paulo: Atlas, 2005. ISBN 9788522472611. 3. GIL, Antonio Carlos. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2016. ISBN 9788597007862. 4. PEREZ, Francisco Conejero. Cultura organizacional e gestão estratégica. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. ISBN 9788597009965. 5. SILVA, Anielson Barbosa da. Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2011. ISBN 9788502125018.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Gestão de Departamento Pessoal	80	3º
EMENTA		
. Rotinas de Admissão, cadastro de pessoal, controle de frequência e demissão de empregados; Principais cálculos da folha de pagamento: proventos, descontos (INSS, IRRF), contribuição sindical, vale-transporte, férias individuais, férias proporcionais, concessão de férias, décimo-terceiro salário; Principais cálculos rescisórios; Turnover e absenteísmo; Gestão de informações em recursos humanos: sistema de informações funcional e gerencial como estratégia de modernização nos processos de gestão de pessoas; Sistema de auditoria, avaliação e monitoria nos processos de Recursos Humanos; Relações Étnico-raciais.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BANOVA, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522498239. 2. FIDELIS, Gilson José. Gestão de pessoas. São Paulo: Erica, 2020. ISBN 9788536533513. 3. LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. ISBN 9788571441262.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BANOVA, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522499939. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. São Paulo: Manole, 2016. ISBN 9788520450345. 3. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos - PRH. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522478507. 4. GARCIA, Roni Genicolo. Manual de rotinas trabalhistas. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597018257. 5. SILVA, Marlene Luzia da. Administração de departamento de pessoal. São Paulo: Erica, 2018. ISBN 9788536529967.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Recrutamento e Seleção		40	3º
EMENTA			
Conceito de Recrutamento e Seleção de Pessoas. Compreensão das diversas formas de recrutamento interno e externo Técnicas de Seleção de Pessoas. Avaliação dos Resultados da Seleção de Pessoas. Acompanhamento de programas de integração no ambiente de trabalho. A função do currículo e suas formas. A importância da entrevista e desligamento dos colaboradores. Análise periódica do turnover nas organizações. O mercado de trabalho e de recursos humanos na atualidade.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. BANOVA, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. ISBN 9788597026115. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: Manole, 2015. ISBN 9788520446072. 3. OLIVEIRA, Luana Y. Miolo, D. et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595023901.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. BANOVA, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522498239. 2. CARVALHO, Antonio Vieira de. Administração de recursos humanos, v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2016. ISBN 9788522126255. 3. FERREIRA, Patricia Itala. Atração e seleção de talentos. Rio de Janeiro: LTC, 2014. ISBN 978-85-216-2577-3. 4. MARQUES, José Carlos. Gestão de recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522123599. 5. RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2018. ISBN 9788553131808.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Coaching Pessoal e Profissional		40	3º
EMENTA			
Definição de Coaching, Coach e Coachee; O Papel e áreas de atuação do Coach; Vantagens em Conhecer o Coaching; O papel do líder coach; Resultados Esperados no Coaching; Estratégias de Atendimento em Coaching; Fundamentos e Pilares do Coaching; Benefícios Múltiplos do Coaching; Avaliação do Coach.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. CELESTINO, Silvio. O líder transformador. São Paulo: Cengage Learning, 2018. ISBN 9788522126019. 2. KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597012873. 3. SOUZA, Ana Clara Aparecida Alves de. Coaching e carreira. Porto Alegre: SAGAH, 2019. ISBN 9788533500082.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. ALMEIDA, Patricia. Dialogos entre coaches. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. ISBN 9788550815473. 2. CASTILHO, Marta. Criatividade no processo de coaching. São Paulo: Trevisan, 2013. ISBN 9788599519585. 3. CONNOR, Jerry. As quatro melhores conversas de coaching. São Paulo: Alta Books, 2021. ISBN 9788550817019. 4. BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 9788522485369. 5. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Coaching, mentoring e counseling. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597017410.			

COMPONENTE Eixo de Formação: Gestão e Logística em RH	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas VI: Estrutura de RH	40	3º
EMENTA		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Ferramentas de modelagem. Análise e redesenho de RH.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. <i>Práticas de Recursos Humanos - PRH</i>. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 9788522478507. 2. OLIVEIRA, Aristeu de. <i>Manual de procedimentos e modelos na gestão de recursos humanos</i>. São Paulo: Atlas, 2010. ISBN 9788522471492. 3. SILVA, Marlene Luzia da. <i>Administração de departamento de pessoal</i>. São Paulo: Erica, 2018. ISBN 9788536529967.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BARRETO, Jeanine dos Santos. <i>Processos gerenciais</i>. Porto Alegre: SAGAH, 2019. ISBN 9788595021556. 2. CARVALHO, Antonio Vieira de. <i>Administração de recursos humanos</i>, v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2016. ISBN 9788522126255. 3. LACOMBE, Francisco. <i>Recursos humanos</i>. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. ISBN 9788571441262. 4. GARCIA, Roni Genicolo. <i>Manual de rotinas trabalhistas</i>. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597018257. 5. PEREIRA, Maria Célia Bastos. <i>RH essencial</i>. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788571440944.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Gestão de Cargos e Salários	80	4º
EMENTA		
Administração de Cargos e Salários. Conceito de Salário. Política Salarial. Composto salarial. Remuneração Fixa. Remuneração Variável. Remuneração Indireta. Flexibilização dos Planos de Benefícios Sociais. Lei n 10101 - Participação de Lucros. Conceito de Cargo. Descrição de Cargos. Análise de Cargos. Especificação de Cargos. Avaliação de Cargos. Carreira. Pesquisa Salarial.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BES, Pablo. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595023956. 2. OLIVEIRA, Aristeu de. Descrição de cargos, salários e profissões regulamentadas. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013696. 3. OLIVEIRA, Luana Y. Miolo, D. et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595023901.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BARBIERI, Ugo Franco. Gestão de pessoas nas organizações. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 9788522491223. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. São Paulo: Manole, 2015. ISBN 9788520446065. 3. OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. Gestão estratégica de recursos humanos. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020252. 4. SILVA, Marilene Luzia da. Rotinas trabalhistas. São Paulo: Erica, 2019. ISBN 9788536531205. 5. ALENCAR, Hermes Arrais. Cálculo de benefícios previdenciários. São Paulo: Saraiva, 2019. ISBN 9788553611805.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Avaliação e Desenvolvimento Pessoal	40	4º
EMENTA		
Fundamentos teóricos e subsídios instrumentais e práticos para o processo de avaliação de desempenho de pessoas nas organizações. Métodos de avaliação de desempenho: métodos tradicionais e novas abordagens. Gestão e Avaliação por Competências. Processos de auto avaliação, avaliação e feedback. Avaliação de potencial e desenvolvimento de carreira.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BANOVA, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522498239. 2. BRANDÃO, Hugo Pena. Mapeamento de competências. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013573. 3. LOZADA, Gisele Cristina da Silva. Simulação gerencial. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020771.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597019346 2. DUTRA, Joel Souza. Competências. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. ISBN 9788597010015. 3. DUTRA, Joel Souza. Gestão do processo sucessório. São Paulo: Atlas, 2016. ISBN 9788597007572 4. FISCHMANN, Adalberto A. Planejamento estratégico na prática. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. ISBN 9788597016895. 5. LACOMBE, Francisco. Recursos humanos. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. ISBN 9788571441262.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Direito Trabalhista e Previdenciário	40	4º
EMENTA		
Origem e evolução do ordenamento jurídico do trabalho. A Atividade humana e o trabalho. Contrato individual do trabalho. Relação de emprego. A Empresa no Direito do Trabalho e na lei Brasileira. Estabilidade no Emprego. Elementos e Princípios de Proteção ao Salário. Rescisão Contratual do Trabalho. Participação dos Empregos nos Lucros da Empresa. Organização Sindical e Funcionamento. Negociação Coletiva. Dissídio Individual e Coletivo. Direito de Greve. Acidentes de Trabalho. Direito previdenciário: sistema, segurados, contribuição e benefícios.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BASILE, César Reinaldo Offa. Processo do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2019. ISBN 9788553611485. 2. MARTINEZ, Luciano. Reforma da previdência. São Paulo: Saraiva, 2019. ISBN 9788553616800. 3. BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura Meleto. Legislação e rotina trabalhista e previdenciária. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2018. ISBN 9788595025219.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788553617944. 2. OLIVEIRA, Aristeu de. Nova previdência social e a Constituição federal. Rio de Janeiro: Atlas, 2019. ISBN 9788597023589. 3. RALIN, Paulo. Prática trabalhista. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788553618149. 4. SANTOS, Marisa Ferreira dos. Direito previdenciário. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. ISBN 9786555593303. 5. STUCHI, Victor. Comentários sobre a nova Previdência. Rio de Janeiro: Método, 2020. ISBN 9788530991371.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas VII: Plano de Cargos e Salários	40	4º
EMENTA		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Processo de coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações que oferecem suporte para decisão de cargos e salários. Conceitos, objetivos. Fatores determinantes da remuneração, motivação e benefícios. Plano de cargos e salários (PCS): Planejamento análise, descrição, especificação e avaliação de cargos, pesquisa salarial, estrutura e política salarial, planejamento de carreira.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. BES, Pablo. Administração de cargos, salários e benefícios. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595023956. 2. OLIVEIRA, Aristeu de. Descrição de cargos, salários e profissões regulamentadas. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. ISBN 9788597013696. 3. OLIVEIRA, Luana Y. Miolo, D. et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: SAGAH, 2018. ISBN 9788595023901.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. ALENCAR, Hermes Arrais. Cálculos de benefícios previdenciários. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. ISBN 9786555590722. 2. CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho. São Paulo: Manole, 2015. ISBN 9788520446065. 3. MARQUES, José Carlos. Recursos humanos. São Paulo: Cengage Learning, 2015. ISBN 9788522122516. 4. OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. Gestão estratégica de recursos humanos. Porto Alegre: SER - SAGAH, 2017. ISBN 9788595020252. 5. SILVA, Marilene Luzia da. Rotinas trabalhistas. São Paulo: Erica, 2019. ISBN 9788536531205.		

COMPONENTE EAD Eixo de Formação: Projetos e Negócios		CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Gestão de Projetos		80	4º
EMENTA			
Conceito e características de Projetos. Metodologia de desenvolvimento e implantação de projetos. Fases de um projeto: estimativa de tempo e recursos, orçamento, planejamento de riscos, gerenciamento de mudanças, controle e execução do projeto. Ferramentas de elaboração de projetos. Administração por Projetos. Técnicas de avaliação de investimentos.			
BIBLIOGRAFIA BÁSICA			
1. CAMARGO, Marta Rocha. Gerenciamento de projetos. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2018. ISBN 9788595153332. 2. WYSOCKI, Robert K. Gestão eficaz de projetos, v. 2. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788571441156. 3. LIMA, Guilherme Pereira. Gestão de projetos. Rio de Janeiro: LTC, 2009. ISBN 978-85-216-2272-7.			
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR			
1. BRANCO, Renato Henrique Ferreira. Gestão colaborativa de projetos. São Paulo: Saraiva, 2016. ISBN 9788547207878. 2. CALÔBA, Guilherme. Gerenciamento de risco em projetos. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. ISBN 9786555200560. 3. KEELING, Ralph. Gestão de projetos. São Paulo: Saraiva, 2018. ISBN 9788553131655. 4. XAVIER, Carlos Magno da S. Gerenciamento de projetos. São Paulo: Saraiva, 2018. ISBN 9788553131204. 5. Gestão de projetos. Rio de Janeiro: GEN LTC, 2014. ISBN 9788595152335.			

COMPONENTE EAD	CARGA HORÁRIA	SEMESTR E
Eletiva	40	4º
EMENTA		
A disciplina eletiva será escolhida pelos alunos, com base numa relação ofertada pela IES no semestre anterior. Dentre elas, obrigatoriamente é ofertado:		
LIBRAS: Cultura surda. Aprendizagem, desenvolvimento e comunicação de pessoas surdas. Língua Brasileira de Sinais (Libras).		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
<u>A DEFINIR</u> LIBRAS: QUADROS, Ronice M. Educação de surdos: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997. SKLIAR, Carlos (Org.) A surdez: um olhar sobre as diferenças. 6. ed. Porto Alegre: Mediação, 2012. SOARES, Maria Aparecida Leite. A educação do surdo no Brasil. 2.ed. Campinas, SP. Autores Associados, 2005.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
<u>A DEFINIR</u> LIBRAS: BRASIL/MEC/SEESP. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Jan. 2008. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/index.php?option=com_content&task=view&id=9737&internal=6 Acesso em 11/04/2013. REILY, Lúcia. Escola inclusiva: linguagem e mediação. Série Educação Especial. 4.ed. Campinas, SP: Papirus, 2011. SACKS, Oliver. Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. SKLIAR, Carlos (org). Educação e exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial. 6. Ed. Porto Alegre: Mediação, 2010. THOMA, Adriana da Silva; LOPES, Maura Corcini (Org.). A invenção da surdez: cultura, alteridade, identidade e diferença no campo da educação. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2004.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Segurança e qualidade de vida no trabalho	40	4º
EMENTA		
Conceitos: ambiente de trabalho e saúde; acidentes de trabalho; anamnese ocupacional; noções de biossegurança. Qualidade de vida no trabalho: vantagens e alternativas. Qualidade de vida e ambiente produtivo: controle do stress e resultados no trabalho		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. CHIRMICI, Anderson. Introdução à segurança e saúde no trabalho. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016. ISBN 9788527730600. 2. MONTEIRO, Antonio Lopes. Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 9788553619009. 3. MORAES, Márcia Vilma Gonçalves de. Sistema de gestão. São Paulo: Erica, 2019. ISBN 9788536531991.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano de. Humanização dos processos de trabalho. São Paulo: Erica, 2014. ISBN 9788536526355. MELO, Paulo Marcio da Silva. Humanização dos processos de trabalho. São Paulo: Erica, 2014. ISBN 9788536521008. 2. SAGAH, Ser. Legislação e ética profissional. Porto Alegre, 2018. ISBN 9788595029019. 3. SOUZA, Marcia Cristina Gonçalves de. Conduta ética e sustentabilidade empresarial. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. ISBN 9786555200751. 4. SOUSA, Lucila Medeiros Minichello de. Saúde ocupacional. São Paulo: Erica, 2014. ISBN 9788536513027.		

COMPONENTE Eixo de Formação: Projetos e Negócios	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
Aprendizagem Baseada em Problemas VIII: Desenvolvimento Pessoal	40	4º
EMENTA		
Na atividade <i>Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP)</i> o aluno será estimulado a produzir projetos acadêmicos que lhe propiciem o desenvolvimento de um conjunto de competências no campo de sua futura atuação profissional, por meio de uma aproximação entre a realidade prática e a teoria aprendida nas disciplinas. A <i>ABP</i> é organizada e desenvolvida considerando um tema específico para o SEMESTRE, orientando a construção do conhecimento e garantindo a formação de competências profissionais. O tema deste SEMESTRE pretende trabalhar: Auto Análise pessoal e profissional.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
1. COUTINHO, Carlos. A tríade da competência. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. ISBN 9788550814964. 2. FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Stress e trabalho. São Paulo: Atlas, 2005. ISBN 9788522464517. 3. TAJRA, Sanmya Feitosa. Planejando a carreira. São Paulo: Erica, 2020. ISBN 9788536533667.		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
1. BALDWIN, Timothy. Gerenciando o comportamento organizacional. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2015. ISBN 9788595156609. 2. HOOBYAR, Tom. PNL, guia essencial. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. ISBN 9786555200522. 3. MISSEL, Simoni. Feedback corporativo. São Paulo: Benvirá, 2017. ISBN 9788557170322. 4. ORTIZ, Felipe Chibás. M@rketing_pessoal.com. São Paulo: Atlas, 2015. ISBN 9788522498161. 5. RIZZO, Claudio. Marketing pessoal no contexto pós-moderno. São Paulo: Trevisan, 2017. ISBN 9788595450110.		

COMPONENTE	CARGA HORÁRIA	SEMESTRE
ATIVIDADES COMPLEMENTARES	100	-
EMENTA		
As Atividades Complementares são componentes curriculares dos cursos, constituindo-se como conjunto de atividades didático-pedagógicas, acadêmicas, científicas ou culturais voltadas para a flexibilização curricular e que possibilitam o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e competências complementares as adquiridas no ambiente acadêmico. Sendo cumpridas pelo aluno, de forma autônoma ou dirigida, observado o rol e regulamentação expedidos pela Instituição. Nas Atividades Complementares, também são incluídas atividades para atender aos requisitos legais a seguir: 1) Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena (Resolução CNE/CP N° 01 de 17 de junho de 2004). A Educação das Relações Étnico-Raciais, bem como o tratamento de questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes estão inclusas nas Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos. 2) Políticas de educação ambiental (Lei n° 9.795, de 27 de abril de 1999 e Decreto N° 4.281 de 25 de junho de 2002). O currículo do Curso prevê a integração da educação ambiental às disciplinas do curso de modo transversal, contínuo e permanente. Sendo o tema desenvolvido nas Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos. 3) Diretrizes Nacionais para Educação em Direitos Humanos (Resolução CNE/CP N° 01 de 30 de maio de 2012). A Educação em Direitos Humanos estão inclusas nas disciplinas e atividades curriculares do curso de modo transversal, contínuo e permanente. O tema é desenvolvido nas disciplinas de formação geral e humanas e nas Eletivas. Além de Atividades Complementares específicas que enriquecem o aprendizado dos alunos.		
BIBLIOGRAFIA BÁSICA		
NÃO SE APLICA		
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR		
NÃO SE APLICA		