

FASAR

FACULDADE SANTA RITA

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

NOVO HORIZONTE – SP

2020

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA	4
1.1 DADOS GERAIS DO CURSO	5
1.2 Atuação do colegiado ou equivalente - ÓRGÃOS COLEGIADOS: COMPETÊNCIAS E COMPOSIÇÃO	6
O Conselho Superior de Administração - CONSU, órgão máximo de natureza normativa, deliberativa e consultiva, é constituído:.....	6
1.2.1 ÓRGÃOS DE APOIO ÀS ATIVIDADES ACADÊMICAS	8
2. A Instituição	8
2.1. Missão institucional	9
2.2. Objetivo institucional	9
2.3. Proposta Pedagógica	9
2.4.5 Metodologia	10
2.4.5.1 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino-aprendizagem	12
2.5 Concepção do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FASAR... ..	13
2.5.1 Objetivos do curso.....	13
2.5.2. Perfil do discente ingressante	14
2.5.3 Perfil do egresso.....	14
2.6 Articulação/coerência do PPC com o PPI e o PDI da FASAR	15
2.7 Formas de ingresso.....	16
2.8. Fundamentação Legal.....	16
2.9. Justificativa para a Implantação do Curso	17
2.10. Competências, Habilidades e Atitudes	18
2.11. Campo de Atuação Profissional.....	21
3. Contexto Educacional	21
4. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR.....	23
4.1 Ementas	27
4.1.1 Coerência e dimensionamento	41
4.2 Interdisciplinaridade	43
4.2.1 Projeto Interdisciplinar.....	43
4.2.1.1 Atividades Complementares facultativas	45
Relações e parcerias de estágio com a comunidade, instituições e empresas.....	46
5. Atividades acadêmicas articuladas à formação	48
5.1. Disciplinas Híbridas	48
5.1.1. Metodologia	49
5.1.2. Atividades de tutoria	50
5.1.2.1 Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às tutorias	51
5.1.2.2 Titulação e formação do corpo docente de tutores do curso.....	52
5.1.3 Experiência no exercício da docência na educação a distância.....	53
5.1.3.1 Experiência no exercício da tutoria na educação a distância	54
5.1.4. Suporte tecnológico	55
5.1.4 Equipe multidisciplinar	56
5.1.4.1. Interação entre tutores, docentes e coordenadores do curso	56
5.1.5. Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA	57
5.1.6. Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC	58
5.2.1. Monitoria Acadêmica	61
5.3. Disciplinas eletivas	61

5.4 Projeto “NEGÓCIO PILOTO”	62
5.5 Núcleo de práticas Administrativas.....	62
6. Políticas institucionais no âmbito do curso	63
7. DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO	65
7.1 Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana	65
7.2 Políticas de Educação de Ambiental	65
7.3 Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino dos Direitos Humanos	67
7.4 O Curso e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista	68
7.5 Disciplina de Libras	68
7.6 Extensão Universitária.....	69
7.7. Integração entre Graduação e o Conselho Profissional.....	70
7.8 Integração Entre Graduação e Pós-Graduação	71
8. Corpo Docente.....	72
8.1 Papel dos Docentes	72
8.1.2 Experiência no exercício da docência superior	73
8.1.3 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica	74
8.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE).....	74
8.4 Plano de Carreira Docente	75
8.5 Papel da Coordenação, dos Colegiados e dos Dirigentes.....	75
9. SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM	77
10. ATIVIDADES ACADÊMICAS ARTICULADAS AO ENSINO DE GRADUAÇÃO	80
As atividades acadêmicas articuladas no ensino da graduação estão subsidiadas a diversas ações de apoio ao discente:	80
- Estratégias de apoio ao discente na FASAR	80
10.1 Mecanismos de Nivelamento.....	80
10.2. Atendimento Extraclasse	82
10.3 Acompanhamento Psicopedagógico	82
10.4 Diferenciais competitivos do curso	83
10.5 Reunião com Representantes de Sala	85
10.6 Projeto Banco de Talentos da FASAR.....	85
11. Infraestrutura Física e Tecnológica	87
12. Sistemas de Avaliação do Curso.....	89
12.1 Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa	90
12.2 Formas de participação da Comunidade Acadêmica, Técnica e Administrativa, incluindo a atuação da Comissão Própria de Avaliação – CPA, em conformidade com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES	90
12.3. FORMAS DE UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES	91
13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93

1. APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA

Inaugurada em março de 2001, a Faculdade Santa Rita, FASAR, tem sua sede na cidade de Novo Horizonte, Estado de São Paulo. É uma instituição particular de Ensino Superior (com fins lucrativos) mantida pela Dora Riscalla Nemi Costa, mantenedora que acumula mais de 40 anos de experiência na área do ensino.

Foi credenciada ao Sistema Federal de Ensino pela Portaria MEC Nº 2.110 de 27 de dezembro de 2000 e iniciou suas atividades acadêmicas no dia 12 de março de 2001, com a aula inaugural do curso de Administração.

Atualmente, a instituição oferece curso de graduação (Bacharelado em Administração e Licenciatura em Pedagogia) e de pós-graduação *lato sensu* nas áreas de Educação e Negócios.

Desde a sua fundação, a Faculdade Santa Rita tem se caracterizado pelo pioneirismo, pela qualidade de seu corpo docente, pela seriedade na gestão de seus cursos e pela acuidade com a qual percebe o fenômeno educacional, compreendendo a importância de oferecer aos egressos uma formação verdadeiramente substancial, que seja capaz de inseri-los no mercado de trabalho de forma não só competitiva, mas também de modo crítico-analítico, tornando-os aptos a entender as mudanças e as transformações sempre cada vez mais rápidas pelas quais passam o mundo, os homens e seus conjuntos de valores, sempre norteada por sua missão e objetivos.

Sob estes mesmos aspectos busca ainda se conciliar à filosofia de melhoria contínua que faz parte da proposta de trabalho da Faculdade Santa Rita, aumentando a oferta de curso de graduação e moldando-o ao exigido pela demanda local, pela legislação educacional e pelo Catálogo de Cursos Superiores de Tecnologia do MEC.

A elaboração deste projeto foi realizada pela Coordenação do Curso, Núcleo Docente Estruturante (NDE) e docentes em conjunto e sintonia com a Direção Acadêmica e tomou, principalmente, como base os seguintes documentos:

- Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que inclui o Projeto Pedagógico Institucional (PPI);
- Regimento Interno da Instituição;

- Catálogo de Cursos Superiores de Tecnologia (CST) do MEC;
- Pareceres e Resoluções relacionados aos CST.

A escolha destes documentos como base para o projeto se deu para que fosse possível em sua construção o uso de uma metodologia que pudesse concatenar os objetivos e o perfil da instituição, a perspectiva futura do curso e os anseios da comunidade acadêmica.

O mercado de trabalho do tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos é amplo, pois há no município de Novo Horizonte e região atividades econômicas variadas (agropecuária, indústrias, comércios e prestadores de serviços) que necessitam do profissional da área de gestão de recursos humanos. O universo de atuação é variado, abrangendo empresas públicas e privadas, podendo o profissional atuar ainda em instituições de todos os segmentos, com consultorias, auditorias, como docente etc.

Este projeto pretende também contribuir para que a missão essencial da instituição de formar o homem, cidadão, profissional responsável seja alcançada. Sob estes mesmos aspectos busca, ainda, se conciliar à filosofia de melhoria contínua que faz parte da proposta de trabalho da Faculdade Santa Rita, aumentando a oferta de curso de graduação e moldando-o ao exigido pela demanda local e pela legislação educacional.

Em síntese, este projeto tem como objetivo a adequação plena do curso às leis e diretrizes que o regem dentro de uma proposta educacional que atenda a flexibilidade, interdisciplinaridade, contextualização e preparação para educação continuada necessárias a qualquer curso de graduação.

1.1 DADOS GERAIS DO CURSO

Curso: Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Número de Vagas Anuais: 70

Critério de Ingresso: No primeiro semestre do ano. (Processo seletivo, transferência de curso e ingressante com diploma de nível superior).

Turno de Funcionamento: Noturno.

Regime de Matrícula: Semestral.

Forma de Organização: Seriado.

Carga Horária Total: 1600 horas

Tempo Mínimo para Integralização: 2,0 anos (4 semestres).

Tempo Máximo para Integralização: 6,0 anos (6 semestres).

Modalidade: Tecnológico.

1.2 Atuação do colegiado ou equivalente - ÓRGÃOS COLEGIADOS: COMPETÊNCIAS E COMPOSIÇÃO

De acordo com o Regimento Interno, a FASAR possui os seguintes órgãos colegiados:

a) Conselho Superior de Administração – CONSU

O Conselho Superior de Administração - CONSU, órgão máximo de natureza normativa, deliberativa e consultiva, é constituído:

- I - Pelos Diretores da Faculdade, sendo seu presidente o Diretor Administrativo;
- II - Por um docente coordenador de curso, escolhido pela Diretoria da Faculdade;
- III - pelo coordenador geral do Instituto Superior de Educação (ISE);
- IV - Por um docente representante de cada curso, indicado pelos docentes em lista quádrupla e escolhido pela Diretoria da Faculdade;
- V - Por um representante da Mantenedora, designado pelo seu presidente;
- VI - Por um representante do corpo técnico-administrativo, indicado pela Diretoria da Faculdade, ouvido parecer da Mantenedora;
- VII - por um representante discente dos cursos de graduação escolhido pela Diretoria da Faculdade, entre os representantes de classe.

São atribuições do CONSU:

- I - Deliberar sobre quaisquer medidas julgadas pela comunidade acadêmica relevantes à Faculdade;
- II - Aprovar o plano de atividades da Faculdade e seu relatório, que serão encaminhados à Mantenedora anualmente;
- III - Apreciar o presente Regimento da Faculdade e resolver os casos omissos, ouvidos os órgãos pertinentes;
- IV - Constituir comissões para atender os projetos da Faculdade;
- V - Apreciar e decidir os recursos interpostos de decisões dos demais órgãos e dos Diretores, em matéria didático-científica e disciplinar;
- VI - Apurar a responsabilidade dos Diretores, do Secretário Geral e Docentes quando, por omissão ou tolerância, permitir(em) ou favorecer(em) o não cumprimento da legislação do ensino, deste Regimento ou de outras normas complementares;
- VII – estabelecer normas sobre o regime disciplinar do corpo discente;
- VIII - Zelar pelo patrimônio moral e cultural e pelos recursos materiais colocados à disposição da Faculdade;
- IX - Aprovar a criação e concessão de títulos honoríficos, de prêmios e bolsas de estudos, bem como os seus respectivos regulamentos, ouvido o CONSEPE;
- X - Decidir sobre a proposição de criação, desmembramento, fusão e extinção de cursos sugeridos pelo CONSEPE;
- XI - Decidir, em situações excepcionais, sobre o recesso parcial ou total das atividades escolares de cada ano;

- XII - Propor alterações e reformas do Regimento por, pelo menos, um terço dos seus membros, após parecer favorável da Mantenedora;
- XIII - Aprovar, ouvido o CONSEPE, a reforma e alteração do Regimento, com, no mínimo, dois terços dos votos favoráveis dos membros do Conselho Superior de Administração – CONSU;
- XIV – Avaliar os pedidos de apoio as atividades do corpo docente, no que se refere a trabalhos científicos, pesquisas, estudos e aperfeiçoamento didático-pedagógico;
- XV - Aprovar o Regimento e a prestação de contas do Diretório Acadêmico;
- XVI - Instituir símbolos, bandeiras e flâmulas no âmbito da Faculdade;
- XVII - Emitir atos normativos sob a forma de Resolução; e
- XVIII - Exercer outras atribuições não previstas neste capítulo, porém constantes deste Regimento.

b) Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CONSEPE, órgão de natureza normativa, deliberativa e consultiva, destinado a orientar, coordenar e supervisionar o ensino, a pesquisa e a extensão da Faculdade Santa Rita - FASAR é constituído:

- I. Pelo Diretor Acadêmico, que é o seu presidente;
- II. Pelo docente coordenador de cada curso de graduação ou sequencial de formação específica;
- III. Por um docente coordenador dos cursos de pós-graduação, escolhido pela Diretoria da Faculdade;
- IV. Pelo coordenador de extensão da Faculdade, nomeado pela Diretoria, ouvido parecer da Mantenedora;
- V. Por um representante docente de cada um dos cursos, escolhido pela Diretoria da Faculdade, entre lista quádrupla indicada pelo coordenador;
- VI. Por um representante discente dos cursos de graduação, escolhido pela Diretoria da Faculdade, entre os representantes de classe; e
- VII. Por um representante discente dos cursos de pós-graduação, escolhido pela Diretoria da Faculdade, entre os representantes de cada curso.

Compete ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CONSEPE:

- I. Supervisionar as atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- II. Propor à Mantenedora, a criação, desmembramento, fusão e extinção de cursos, mediante prévia autorização do Órgão competente do Ministério da Educação, quando for o caso;
- III. Opinar sobre a criação e concessão de títulos honoríficos, de prêmios e bolsas de estudos, bem como os seus respectivos regulamentos;
- IV. Aprovar projetos de ensino, de pesquisa e de extensão de cada Coordenação de Curso ou Núcleo da Faculdade, a partir da análise e integração das ementas das disciplinas, analisando-os e tendo como referência o projeto pedagógico;
- V. Aprovar os currículos dos cursos de certificação, diplomação, graduação e pós-graduação, considerando as diretrizes curriculares estabelecidas pelos órgãos competentes do poder público;

- VI. Aprovar regulamentos de estágios supervisionados e outras práticas;
- VII. Estabelecer normas gerais para organização, processo seletivo, funcionamento, avaliação e alterações relativas aos cursos de graduação, de pós-graduação e às atividades de pesquisa e extensão;
- VIII. Estabelecer normas sobre o aproveitamento de estudos e dispensas de matérias ou disciplinas equivalentes às cursadas em outro Curso Superior ou nas disciplinas em que o discente comprovar proficiência; estabelecer normas para a matrícula de discentes estrangeiros nos cursos da Faculdade;
- IX. Estabelecer os regulamentos sobre o processo de avaliação da aprendizagem;
- X. Aprovar calendário escolar e o horário de funcionamento dos cursos;
- XI. Avaliar os pedidos de apoio às atividades do corpo docente, no que se refere a trabalhos científicos, pesquisas, estudos, aperfeiçoamento didático-pedagógico e convênios, ouvida a Mantenedora;
- XII. Opinar e encaminhar ao Conselho Superior de Administração - CONSU as representações feitas pelo corpo discente;
- XIII. dar parecer sobre propostas da Diretoria de alteração deste Regimento;
- XIV. Emitir atos normativos sob a forma de Resolução.

1.2.1 ÓRGÃOS DE APOIO ÀS ATIVIDADES ACADÊMICAS

Existe na FASAR um conjunto de setores destinados ao apoio às atividades acadêmicas. São eles:

- I. Secretaria Geral de Registros Acadêmicos;
- II. Setor de Protocolo/Atendimento ao Discente;
- III. Biblioteca física e virtual (parceria com a Pearson);
- IV. Laboratório de Informática/Internet;
- V. Gerência de Práticas;
- VI. Núcleo de Extensão, Divulgação e Eventos;
- VII. Setor de Atendimento Psicopedagógico;
- VIII. Setor de apoio Reprográfico;
- IX. Setor de Recursos Didático-Pedagógicos.

2. A Instituição

Os itens do capítulo 2 apresentam, a missão, o objetivo institucional e a proposta pedagógica.

2.1. Missão institucional

A missão da FASAR é formar, nesta ordem, o ser humano, o cidadão(ã), o profissional, responsável. Ou seja, buscar em seus discentes uma formação que combine e equilibre o desenvolvimento técnico e humanístico, que promova visão integral do ser humano e do meio em que vive.

2.2. Objetivo institucional

O objetivo principal da FASAR é contribuir para o desenvolvimento econômico, social, político, científico e cultural do país, formando profissionais com espírito crítico e pensamento reflexivo, tecnicamente competentes em sua área de atuação, éticos, empreendedores internos, externos e de si mesmos (formação continuada), articulados com o momento histórico e consciente de sua função transformadora da sociedade.

2.3. Proposta Pedagógica

A FASAR tem plena consciência de que cada um dos seus cursos possui características próprias a ele inerentes, visto a respeitabilidade necessária às diferentes Diretrizes Curriculares que os regem, mas de forma básica e geral a proposta pedagógica da instituição está alicerçada em um “tripé instrumental” contido em seus elencos curriculares representado pelas disciplinas Filosofia, Metodologia Científica e Antropologia.

Este tripé foi adotado para que se atingissem três objetivos:

1. Atendimento à missão institucional (formar o ser humano, cidadão (ã), responsável);
2. Prover o discente da capacidade de abstrair (filosofia), de organizar o pensamento (metodologia) e de despirm-se de preconceitos (antropologia);
3. Preparar o discente para as pesquisas acadêmicas e as posteriores etapas da pós-graduação, dentro da perspectiva da educação continuada ou permanente (desenvolver no discente a capacidade de aprender a aprender e aprender a ensinar).

A raiz da proposta pedagógica da FASAR está na concepção sócio interacionista. A partir deste referencial o processo de aprendizagem deve propiciar a construção do conhecimento por meio da troca de experiências entre discente e docente, numa relação em que se considera o primeiro como “sujeito” de seu aprendizado e, ao segundo, atribui-se a função de “facilitador” do processo ensino-aprendizagem.

Por isso, os procedimentos didático-pedagógicos adotados pelos docentes visam possibilitar que o discente passe de uma “posição passiva” para uma “posição ativa” por meio do protagonismo e aprendizagem com significância durante as aulas. Para isso utilizam-se além de aulas expositivo-dialogadas, estudos de caso (estímulo à visão prática das matérias), seminários (desenvolvimento da habilidade de expressar-se em público), debates (desenvolvimento do espírito crítico e do pensamento reflexivo), estudos em grupo (desenvolvimento da habilidade de trabalhar em equipe e de gerenciar conflitos) e outras atividades que aliam teoria com prática, favorecendo assim a apreensão de conhecimentos significativos e interferindo diretamente na sua formação ético-acadêmico-profissional.

2.4.5 Metodologia

A metodologia utilizada na FASAR é fundamentada na experiência vinculada à formação de Gestor de Recursos Humanos e de profissionais da área de ciências sociais aplicadas, além de buscar a formação de um profissional apto à resolução de problemas concretos na organização a partir da utilização do Método do Estudo de Caso como forma de promover a interdisciplinaridade, nas Metodologias ativas, sala de aula invertida e Ensino híbrido.

O estudo de caso tem a função de orientar a construção do pensamento sistêmico a partir do estudo da organização integral, permitindo que o acadêmico possa construir a visão sistêmica a partir de casos concretos que visem uma formação baseada em todas as competências necessárias para a formação do Gestor de Recursos Humanos. Até mesmo nas disciplinas, percebe-se que a utilização desse método permite que a compreensão seja integral, promovendo um diálogo constante com toda a estrutura curricular do curso de Gestão de Recursos Humanos. Isso vai permitir, entre outros aspectos, que a interdisciplinaridade esteja

materializada constantemente na estrutura do curso, fundamentando uma formação empreendedora.

Os pontos em comum desses métodos são a inserção do discente como agente principal responsável pela sua aprendizagem, o discente torna-se protagonista dos processos de construção do conhecimento, o docente é apresentado não como detentor, mas sim como mediador do conhecimento, deixou de ser baseado na mera transmissão de conhecimentos.

As tecnologias disponíveis são instrumentos de aprendizagem e não são vistos mais como “inimigos” nesse processo, um exemplo são as mídias sociais, dentre outras.

Os docentes utilizam as Tecnologias da Informação e Comunicação para tornar o processo de aprendizagem mais estimulante para um novo perfil de discentes visando formar um egresso que tenha sinergia com as estratégias mais modernas da Gestão de Recursos Humanos, visando proporcionar uma aprendizagem diferenciada e com significância.

A metodologia do Curso de Gestão de Recursos Humanos busca a totalidade do conhecimento, respeitando a especificidade das disciplinas levando em conta a interdisciplinaridade e a indissociabilidade entre o ensino, iniciação científica e extensão.

Outro ponto importante é o que se refere à valorização do contexto, do entorno, do cotidiano do discente, evidenciando o conteúdo estudado, em sala de aula e que tem aplicação prática em sua vida. O contexto dá vida e sentido ao que se apreende daí a aprendizagem significativa. Assim, busca-se romper com a memorização e com a fragmentação dos saberes utilizando a interdisciplinaridade e a contextualização.

Com relação ao desenvolvimento das habilidades cognitivas tem-se como base os processos de ensino-aprendizagem que quando significativos produzem mudanças nos conhecimentos, comportamentos e ações das pessoas.

O processo de ensino-aprendizagem baseado na junção entre teoria e prática provoca mudanças nas habilidades e conhecimentos prévios e contribui na construção de novos conhecimentos. Portanto, metodologicamente se faz necessário primeiro compreender os valores das pessoas envolvidas para definir objetivos comumente reconhecidos como significativos e só então o docente

aproxima-se das competências do discente para acionar suas várias habilidades, sejam elas cognitivas, sociais, afetivas ou de ação.

O Curso de Gestão de Recursos Humanos enfatiza as metodologias e tecnologias que levem em conta as características e os aspectos inovadores, sua inserção na realidade local e regional, favorecendo a formação de profissionais com visão holística e crítica da realidade. O aspecto da regionalidade é um dos principais enfoques no desenvolvimento dos conteúdos.

A metodologia utilizada deve conduzir ao desenvolvimento do raciocínio e à reflexão crítica, associando aulas expositivas com seminários, discussão de textos, estudos de caso, visitas técnicas, e desenvolvimento de atividades práticas. São utilizados também os laboratórios de informática para uso de *softwares e plataforma moodle*, programas associados às unidades curriculares.

A formação deverá garantir a constituição das competências objetivadas na área profissional, contemplando diferentes âmbitos do conhecimento profissional.

2.4.5.1 Tecnologias de Informação e Comunicação no processo ensino-aprendizagem

NA FASAR as tecnologias de informação e comunicação adotadas no processo de ensino aprendizagem integra toda a comunidade acadêmica interna (Intranet) que interliga 100% dos equipamentos de informática da Faculdade, propiciando aos usuários(a) (técnico-administrativos, docentes e discentes) acesso rápido, fácil e seguro à Internet a qualquer dia e horário que necessitem de informações e subsídios.

O programa de Gestão Educacional utilizado pela FASAR é o SEI, que é um programa integrado, desde o processo seletivo até a gestão financeira, em que todos os lançamentos são instantâneos e disponibilizados *online* (acervo digital, protocolos acadêmicos, matrículas, rematrículas, reservas de livros na biblioteca, solicitações de documentos, lançamento de notas e faltas, consultas das mesmas pelos discentes, emissão de boletim acadêmico). A FASAR faz ainda o *backup* diário de toda a movimentação do sistema. Portanto, o sistema de registro acadêmico implantado atende muito bem as necessidades institucionais.

Outras ferramentas das TICs utilizadas são o sistema *Moodle*, nesses sistemas operacionais são disponibilizados materiais didáticos e de apoio, a interação por meio de fóruns, *chats* para apoiar no processo de ensino aprendizagem alinhados as novas técnicas e estratégias metodológicas.

2.5 Concepção do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FASAR

A FASAR iniciou suas atividades no ensino superior com a oferta do curso de graduação (Bacharelado) em Administração, atualmente plenamente consolidado na instituição. A “*expertise*” adquirida com a oferta do curso de Administração permitiu aos dirigentes da FASAR vislumbrar novos desafios nessa área do conhecimento. Em função disso, o curso de Gestão de Recursos Humanos (Tecnológico) surge a partir da proposta de expansão da FASAR, prevista em seu PDI, no sentido de ampliar a oferta de cursos superiores no município e na região de Novo Horizonte - SP. Trata-se de um curso que vem atender a uma demanda local e regional e está em plena conformidade com o perfil institucional.

2.5.1 Objetivos do curso

- **Geral:** um dos principais objetivos deste projeto é permitir a FASAR ampliar a oferta de vagas de graduação, elevando a sua inserção no ensino superior da região de Novo Horizonte - SP. Com isso pretende-se colaborar para a formação de profissionais críticos, com capacidade de solucionar problemas e colaborar para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. Pretende-se, ainda, em consonância com a Missão da FASAR formar, nesta ordem, o ser humano, cidadão(ã), o(a) profissional, responsável.
- **Específicos:** formar profissionais com habilidade e competência para atuar em Gestão de Recursos Humanos (RH) em todos os níveis de complexidade, aproveitando a “*expertise*” da instituição da formação de gestores e na competência do seu corpo docente.

Some-se ainda que este projeto pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos tem por objetivo preparar o(a) profissional para atuar dentro dos princípios éticos, morais e legais da sociedade, com capacidade para assimilar a cultura e os

objetivos organizacionais, interpretar tendências do mercado e compreender as especialidades da profissão.

2.5.2. Perfil do discente ingressante

Espera-se que o discente ingressante no curso de CST em Gestão de Recursos Humanos seja egresso do ensino médio público e privado, além de pessoas já inseridas no mercado de trabalho que estão à procura de uma oportunidade de ingressar em um curso de formação específica, de menor tempo de integralização e que esteja em sintonia com sua área de atuação.

O ingressante no curso deve ser oriundo, predominantemente, das classes econômicas C e D, com capacidade de honrar as mensalidades (mais acessíveis) do curso de tecnologia, podendo também obter recursos do FIES e PROUNI.

2.5.3 Perfil do egresso

Em consonância com o exigido pelo Catálogo dos Cursos Superiores de Tecnologia (MEC), em conformidade com o exigido pelo mercado de trabalho e coerente com a matriz curricular proposta neste projeto, espera-se que o egresso do curso seja um profissional capacitado à atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Este profissional deverá ser apto a promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional.

A FASAR possui instituída a Política de Acompanhamento dos Egressos (manual na página eletrônica) que permite à Instituição seguir a contínua melhoria de todo planejamento e operação dos processos de ensino e aprendizagem, com o objetivo de inserir no mercado de trabalho profissional apto para o exercício da profissão. E é por meio do retorno quanto aos indicadores da qualidade dos profissionais que vêm formando que se torna possível observar o desenvolvimento do egresso no mercado nos aspectos mercadológicos.

O egresso é definido como aquele que efetivamente concluiu seus estudos, colou grau e está apto para ingressar no mercado de trabalho. Nessa condição de egresso, ele(a) é uma fonte de informação sobre a qualidade do serviço prestado pela Instituição de Ensino Superior que o formou.

A Faculdade Santa Rita (FASAR) vem acompanhando seus egressos por meio de um programa denominado Programa de Acompanhamento de Egressos (PAE), implementado por meio de um espaço em seu portal denominado de Egressos e tem cultivado um relacionamento por meio da participação destes em Semanas de Cursos, palestras, oficinas, relatos de experiências, entre outros eventos. Além desse canal do Egresso, a IES estabeleceu para seus canais de comunicação com os egressos, a Ouvidoria e os *e-mails* institucionais das coordenadorias de cursos de Graduação.

O acompanhamento de Egressos, cuja finalidade é a de interagir com o egresso, dar apoio a esse egresso ao mercado de trabalho, oferecer-lhe educação continuada, pretendemos manter contato permanente com aqueles que se formaram em nossos cursos.

Envidaremos todos os esforços para que os acadêmicos egressos de nossa IES participem dessa interação, construindo um espaço de desenvolvimento profissional e atualização científica, que poderá ser ampliado em encontros, cursos de extensão, atualização, aperfeiçoamento, especialização e palestras, consolidando o Projeto de Acompanhamento de Egressos. Assim, esperamos que o egresso aprimore seus conhecimentos e suas atividades profissionais cada vez mais e busque sua realização como profissional e como cidadão, agindo de forma ativa na sociedade em que estiver inserido.

2.6 Articulação/coerência do PPC com o PPI e o PDI da FASAR

O projeto pedagógico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - Tecnológico encontra-se em harmonia com os documentos institucionais PDI e PPI, visto que o mesmo vem ao encontro do anseio da instituição em expandir a oferta de cursos/vagas de graduação na região de Novo Horizonte - SP, ampliando as possibilidades de educação superior a população local com ensino de qualidade. Por outro lado, este mesmo projeto pedagógico está em perfeita articulação e coerência com o projeto político-pedagógico institucional (PPI), pois apresenta uma

proposta de ensino condizente com a Missão institucional e seus preceitos pedagógicos de ensino-aprendizagem.

2.7 Formas de ingresso

As formas de ingresso para o curso de graduação (Tecnológico) em Gestão de Recursos Humanos são aquelas previstas pelo Regimento da FASAR, ou seja, processo seletivo tradicional, por transferências internas e externas, aproveitamento de estudos, além de discentes que ingressam (por processo seletivo) beneficiados por programas de bolsas de estudos tais como FIES e PROUNI.

2.8. Fundamentação Legal

- I. Parecer CNE/CES nº 436/2001, aprovado em 2 de abril de 2001 - Orientações sobre os Cursos Superiores de Tecnologia - Formação de Tecnólogo.
- II. Parecer CNE/CP nº 29/2002, aprovado em 3 de dezembro de 2002 - Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.
- III. Resolução CNE/CP nº 3/2002, de 18 de dezembro de 2002 - Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.
- IV. Parecer CNE/CES nº 277/2006, aprovado em 7 de dezembro de 2006 - Nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação.
- V. Parecer no 1.083/2000 e Portaria MEC no 2.110/2000, que autorizaram o funcionamento do curso e credenciaram a Instituição;
- VI. RESOLUÇÃO Nº 1, DE 17 DE JUNHO DE 2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.
- VII. RESOLUÇÃO Nº 1, DE 30 DE MAIO DE 2012, estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos.
- VIII. Lei 12764/12 | Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
- IX. DECRETO Nº 5.626, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005. Disciplina de LIBRAS.

- X. DECRETO Nº 4.281, DE 25 DE JUNHO DE 2002. Institui a Política Nacional de Educação Ambiental.
- XI. Resolução nº 3 (Fundamentada no Parecer CNE/CES 436/2001 e no Parecer CNE/CP 29/2002), publicada no DOU em 18/12/2002, que institui as diretrizes curriculares nacionais gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.
- XII. PORTARIA Nº 3.284, de 7 de novembro de 2003 Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências.
- XIII. Lei no 11.788/2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes
- XIV. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia. CNST foi aprovada pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016
- XV. PORTARIA Nº 2.117, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019 - Dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino

2.9. Justificativa para a Implantação do Curso

De acordo com o Regimento Interno da Faculdade Santa Rita (FASAR), Art. 2º, esta tem por missão formar, nesta ordem, o homem, cidadão, profissional, responsável. O Art. 3º, por sua vez, define, com propriedade, as finalidades da Instituição:

- I. Buscar respostas aos desafios da vida e da sociedade, preparando os cidadãos para a vida com dignidade e com qualidade;
- II. Formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais, a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira e colaborar na sua formação continuada;
- III. Incentivar o trabalho de investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da criação e difusão da cultura e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- IV. Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos, técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

- V. Promover a extensão aberta à comunidade de forma a socializar o conhecimento produzido, objetivando auxiliar o enfrentamento dos problemas da cultura contemporânea, em especial os problemas nacionais, regionais e locais.

A FASAR está situada em Novo Horizonte, uma cidade do interior do Estado de São Paulo que sofre de todas as limitações que as pequenas cidades inseridas em regiões interioranas: falta de mão-de-obra qualificada, exercício da atividade da Gestão de Recursos Humanos sem capacitação específica na área e estatísticas educacionais incipientes.

Particularmente no caso da região de Novo Horizonte convivem no ambiente organizacional diferentes áreas de atividades como pequenos produtores do agronegócio e grandes usinas do setor sucroalcooleiro, além de micro, pequenas e médias empresas de outros segmentos.

Esta realidade gera a necessidade de profissionais qualificados que possam atender aos diversos tipos de organização e por isso a implementação de um curso de Gestão de Recursos Humanos só vem oferecer uma oportunidade que busca suplantar, de algum modo, as carências geradas por um ambiente organizacional tão diverso e abrangente.

Assim, num país com tristes estatísticas educacionais, com consideráveis índices de analfabetismo, com indivíduos incapazes de ler, compreender e refletir acerca de questões importantes para uma sociedade que vive sob os moldes das organizações, o curso de Gestão de Recursos Humanos justifica-se também como uma possibilidade de autoconhecimento da própria região e como uma alternativa viável na formação de indivíduos críticos que possam intervir na realidade, modificando-a, oferecendo sua formação ética, moral, analítica, cultural e profissional em favor de toda a comunidade.

2.10. Competências, Habilidades e Atitudes

O conjunto de conhecimentos e saberes transmitidos aos graduandos em Gestão de Recursos Humanos deve fornecer-lhes o número mais satisfatório possível de competências e habilidades que lhes permitam transitar por uma educação que solicita, cada vez mais, uma formação plural, inter e multidisciplinar, em que o(a) graduando(a) possa se defrontar com questões que ultrapassam os

limites das particularidades para atingir o aspecto sistêmico, de forma criativa e analítica, agindo de maneira reflexiva e atuando sob uma visão ética do mundo, consolidada por um conjunto de valores que possam norteá-los não só em sua formação educacional, mas, inclusive, em suas próprias vidas. Sendo assim, o curso foi estruturado para desenvolver nos graduandos as seguintes **habilidades**:

- Entender seu lugar no mundo e interpretar a vida como integrante de uma sociedade globalizada;
- Zelar pela igualdade e equidade entre os indivíduos, respeitando a diversidade étnica, de gênero, de condições, de crença, de ideologia, de competências e de oportunidades;
- Posicionar-se como ser político, ético, social, compreendendo os direitos humanos universais e as garantias que os norteiam;
- Assumir e delegar responsabilidades;
- Atualizar-se e aperfeiçoar-se constantemente;
- Atuar com consciência de responsabilidade ambiental, social e cidadania;
- Atuar com responsabilidade socioambiental;
- Atuar nos diferentes segmentos organizacionais;
- Atuar preventivamente em relação a problemas potenciais;
- Dominar as diferentes formas de expressão escrita e oral dentro da língua portuguesa;
- Gerenciar conhecimentos;
- Gerir pelo exemplo;
- Interpretar gráficos e modelos matemáticos;
- Raciocinar de maneira crítica e ter iniciativa para propor soluções;
- Raciocinar de maneira lógica e abstrata;
- Reconhecer sistemas;
- Selecionar e classificar informações;
- Ter consciência da importância da pesquisa científica para o desenvolvimento das organizações e o exercício de sua atividade profissional;
- Ter postura ética;
- Trabalhar em equipe;
- Transformar ideias em negócios;
- Usar eficientemente as tecnologias.

E as seguintes competências:

- Adaptar as mudanças no estilo gerencial, para modelos mentais mais flexíveis, inovadores e criativos;
- Analisar de forma crítica e compreensiva resultados, informações e situações considerando o contexto em que estes acontecem e suas relações de causa e efeito diante do ambiente organizacional;
- Atuar criticamente sobre a esfera da produção sendo conhecedor de sua posição e função nesta área;
- Exercer em diferentes graus de complexidade o processo de tomada de decisão;
- Habilidade para estruturar as organizações mais horizontalizadas, menos hierárquicas que incentive a inovação e a criatividade;
- Ser um profissional adaptável atuando em diferentes ambientes e modelos organizacionais;
- Ter consciência da importância da visão estratégica para a organização;
- Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender e abertura às mudanças, buscando sempre a educação continuada;
- Transferir e generalizar conhecimentos aplicando-os no ambiente de trabalho e no seu campo de atuação profissional;
- Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- Tomar decisões de modo equilibrado e ético.

E as seguintes atitudes:

- Compreender o papel do exercício profissional como instrumento de promoção de transformações sociais;
- Apropriar-se de novas formas de aprender, conectadas com a realidade concreta aprimorando a independência intelectual, o exercício da crítica e a autonomia no aprender;
- Desenvolver a atitude científica, valorizando a produção e utilização do conhecimento científico-tecnológico, aprimorando o rigor científico e intelectual em suas ações sociais e profissionais;

- Aprimorar valores éticos e humanísticos essenciais para o exercício profissional, tais como a solidariedade, respeito à vida humana, convivência com a pluralidade e diversidade de pensamento;
- Reconhecer os limites e as possibilidades da sua prática profissional;
- Buscar constante aprimoramento profissional por meio da educação continuada.

2.11. Campo de Atuação Profissional

O(a) Tecnólogo(a) em Gestão de Recursos Humanos formado pela FASAR tem como campo principal de atuação profissional o universo das organizações, podendo atuar nos diferentes segmentos do campo de atuação do Gestor de Recursos Humanos como prestação de serviços e consultoria. Gestor, Consultor, Analista, Assessor no setor público e privado. Dentre as áreas de Recursos Humanos que o profissional poderá atuar estão: Recrutamento e Seleção, Departamento Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento, Remuneração, Benefícios e Áreas de Atuação, Consultoria de Recursos Humanos, Docente, dentre outras.

Considerando-se que dentre os objetivos principais do curso de Gestão de Recursos Humanos da FASAR está a proporcionar, além de uma formação generalista, uma formação voltada para o empreendedorismo, o(a) Gestor(a) de Recursos Humanos formado pela Instituição pode não só exercer com competência os cargos tradicionais inerentes à sua função e formação, nos diversos segmentos organizacionais, mas também desenvolver o seu próprio negócio ou atuar como consultor(a).

Além disso, o forte estímulo à pesquisa e à extensão desenvolvida ao longo do curso e a eficiente inter-relação entre a graduação e a pós-graduação proporcionada pela Faculdade possibilitam que o(a) Gestor(a) de Recursos Humanos formado(a) pela FASAR possa atuar como pesquisador(a) nas diversas áreas de Gestão de Recursos Humanos em nível de mestrado e doutorado, e como docente em cursos técnicos e/ou superiores.

3. Contexto Educacional

Novo Horizonte constitui-se de uma população de 41414 habitantes, concentrados na zona urbana. Está situada na região central do Estado de São

Paulo, distante da capital 420 km pelas rodovias Washington Luiz e Anhanguera. O município confronta-se com os municípios de Urupês, Marapoama, Itajobi, Borborema, Pirajuí, Uru, Pongai, Cafelândia, Sabino, Sales e Irapuã, que totaliza um macro população em torno de 334.700 habitantes, conforme dados do IBGE, estimativas de março de 2020. A Tabela 1 demonstra as cidades da região de Novo Horizonte relacionando suas distâncias e número de habitantes.

Tabela 1 – Cidades da região de Novo Horizonte

Cidades	Novo Horizonte (¹Distância em KM)	²Número Habitantes
Borborema	25	16.164
Catanduva	49	122.497
Ibitinga	58	60.600
Irapuã	33	8.048
Itajobi	28	15.297
Lins	108	78.503
Marapoama	35	3.064
Pongai	56	3.400
Sabino	60	5.614
Sales	39	6.407
Uru	66	1218
Urupês	32	13.888
	Macro população =	334.700

Fonte 1: DER/SP (2017)

Fonte 2: IBGE (2020) – População estimada

A cidade tem como pilares de sua economia o agronegócio e as micro e pequenas empresas. Neste sentido, destaca-se com propriedade a agroindústria, sobretudo no que concerne à produção de açúcar e álcool. Há, ainda, atividades de agropecuária como a produção de leite e gado de corte, e um setor terciário bastante desenvolvido, principalmente o comércio e a prestação de serviços. Além de duas grandes usinas de açúcar e álcool, Novo Horizonte conta ainda com pequenas indústrias alimentícias como de tomate seco, café e pequenas metalúrgicas, além de pequenas confecções de enxovais para bebê, moda masculina e feminina.

No setor educacional, a cidade é destaque e referência em sua microrregião de inserção, a nível estadual e federal também, possuindo um total de dez escolas: seis escolas públicas (estaduais e municipais) e três escolas privadas de educação básica e uma Instituição de Ensino Superior, a Faculdade Santa Rita.

Vale ressaltar que Novo Horizonte também é referência em meio ambiente por vários anos consecutivos por ações eficazes em sua biodiversidade, Arborização Urbana, Educação Ambiental, Cidade Sustentável, Qualidade do Ar e Estrutura Ambiental – nas quatro restantes – Esgoto Tratado, Resíduos Sólidos, Gestão das Águas e Conselho Ambiental.

4. ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

O fluxograma a seguir apresenta a matriz gráfica dos componentes curriculares do Curso Superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Representação gráfica de um perfil de formação em gestão de recursos humanos

Termo	1º	2º	3º	4º
Disciplinas	Antropologia e Cultura Brasileira	Contabilidade Geral	Empreendedorismo	Avaliação de desempenho
	Desenvolvimento pessoal e profissional	Filosofia e Ética profissional	Estatística	Administração de Cargos, Salários e Benefícios
	Fundamentos de Informática	Matemática Financeira	Gestão socioambiental	Departamento pessoal
	Gestão de pessoas	Planejamento Estratégico	Noções de Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida	Direito empresarial e trabalhista
	Língua Portuguesa	Recrutamento e Seleção	Psicologia Organizacional	Economia
	Matemática	Teorias da Administração	Treinamento, desenvolvimento, Técnicas de Dinâmica de Grupo e Brain Storn	
	Metodologia científica			
	Gestão de Pessoas			
Projeto interdisciplinar				
Eletivas:	Administração de micro e pequenas empresas		Comunicação, Negociação e Liderança organizacional	Libras

- **Estrutura curricular:** a estrutura curricular para o curso de CST em Gestão de Recursos Humanos (RH) segue indicada abaixo com a distribuição das disciplinas do curso e suas respectivas cargas horárias. A estrutura curricular aqui proposta deve ser integralizada em quatro semestres letivos.

Tais análises culminaram na construção da estrutura matriz apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 – Matriz Curricular

Termo	Disciplina	Carga Horária (C.H.) Hora/Aula			Modalidade
		HA	HÁ\EXT	PIAC	
1	Antropologia e Cultura Brasileira	72	8		Híbrida
	Desenvolvimento Pessoal e profissional	32	8		Presencial
	Fundamentos de Informática	36	4		Presencial
	Gestão de pessoas	36	4		Presencial
	Língua Portuguesa	72	8		Presencial
	Matemática	72	8		Presencial
	Metodologia científica	36	4		Híbrida
	Projeto Interdisciplinar I			80	
	Subtotal	356	44	80	
Total		480			
2	Contabilidade Geral	72	8		Presencial
	Filosofia e Ética profissional	72	8		Híbrida
	Matemática Financeira	72	8		Presencial
	Planejamento Estratégico	36	4		Híbrida
	Recrutamento e Seleção	36	4		Presencial
	Teorias da Administração	72	8		Presencial
	Projeto Interdisciplinar II			80	
	Subtotal	360	40	80	
Total		480			
3	Empreendedorismo	50	30		Presencial
	Estatística	72	8		Presencial
	Gestão Socioambiental	32	8		Presencial
	Noções de Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida	36	4		Híbrida
	Psicologia Organizacional	72	8		Híbrida
	Treinamento, Desenvolvimento, Técnicas de Dinâmica de Grupo e Brain Storm	72	8		Presencial
	Projeto Interdisciplinar III			80	
	Subtotal	334	66	80	
Total		480			
4	Avaliação de Desempenho	67	13		Presencial
	Administração de Cargos, Salários e Benefícios	34	6		Presencial
	Disciplina Eletiva	72	8		Híbrida
	Departamento Pessoal	36	4		Presencial
	Direito Empresarial e Trabalhista	72	8		Híbrida
	Economia	72	8		Presencial
	Projeto Interdisciplinar IV			80	
	Subtotal	353	47	80	
Total		480			
		C.H. Hora/Aula *	C.H. ** Hora/Relógio		
Disciplinas		1403	1169		
Projetos Interdisciplinares		320	267		
Atividades de extensão		197	164		
Carga Horária Total do Curso		1920	1600		
Disciplinas Eletivas					

Os conteúdos curriculares desenvolvidos em conjunto com os membros, do CONSEPE e NDE objetivando possibilitar o efetivo desenvolvimento do perfil

profissional do egresso, considerando a atualização da área, cargas horárias, bibliografia, a acessibilidade metodológica, a abordagem de conteúdos pertinentes. As disciplinas e ementas propostas definidas a partir das Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos Superiores de Tecnologia e o Cadastro Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia e ainda as necessidades e tendências para a Gestão de Recursos Humanos. As ementas das disciplinas da FASAR induzem o contato com conhecimentos, habilidades e atitudes, atuais e inovadoras.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana (Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004) está prevista na ementa da disciplina Antropologia e Cultura Brasileira e ainda nas atividades de extensão e também será Projetos Interdisciplinares. Dessa forma, o objetivo é a promoção e a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem os discentes quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, o reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado das indígenas, europeias e asiáticas, preservando desta forma, o respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira.

Sobre as Políticas de Educação Ambiental, a FASAR promove na sua Matriz Curricular a integração da educação ambiental às disciplinas de modo transversal, contínuo e permanente, nas disciplinas Gestão socioambiental e Projetos Interdisciplinares. Sustentadas pelos princípios básicos e objetivos fundamentais da educação ambiental.

A respeito das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino dos Direitos Humanos, conforme disposto no Parecer CNE/CP Nº 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP Nº 1 de 30/05/2012, a FASAR, atendendo ao disposto na nova legislação educacional, em consonância com o parágrafo único do artigo 3º da Portaria MEC nº 4.361/2004, de 29 de dezembro de 2004, e conforme disposto no Parecer CNE/CP Nº 8/2012 e no Parecer CNE/CP Nº 8, de 06/03/2012, e Resolução CNE/CP Nº 1, de 30/05/2012, formulou sua política de inclusão social, incluindo o respeito aos Direitos Humanos, de forma articulada e transversal. Desta forma, promove diálogos e debates que conduzam ao pensamento crítico e a análise

sistêmica sobre o futuro da humanidade em prol da justiça econômica e social. A questão dos Direitos Humanos é trabalhada na disciplina de Filosofia e Ética Profissional e também é abordado nos Projetos Interdisciplinares.

A FASAR também pretende oportunizar um espaço de reflexão, análise e compreensão dos princípios, valores e direitos que caracterizam a dignidade humana, a democracia e o pluralismo político que fundamentam uma sociedade livre, justa e solidária, estimulando práticas sociais e escolares fundamentadas no respeito aos Direitos Humanos e fazendo parcerias com as corporações profissionais e com as entidades de classe com o objetivo de ações integradas IES/Empresa/Sociedade Civil para o reconhecimento dos direitos dos portadores de necessidades sociais como Direitos Humanos Universais.

Sobre a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, de acordo com o disposto na Lei N° 12.764, de 27 de dezembro de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e que é dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro autista à educação, em sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da educação infantil até a educação superior, seguindo esses preceitos a FASAR aborda esse temática na disciplina Psicologia Organizacional, nas ações de conscientização e ainda possui o Apoio Psicopedagógico que atua pensando na qualidade do Aprendizado de seus acadêmicos.

Para atender o Decreto nº 5.626/2005, a Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS foi inserida como componente curricular eletivo no curso de Gestão de Recursos Humanos. A FASAR pretende levar o discente a refletir sobre a necessidade e importância da inclusão de pessoas com deficiências auditiva em empresas e demais instituições no mercado de trabalho, para que possa compreender a diversidade humana nos contextos sociais, econômicos, culturais, comunicativos e na vida em comunidade.

A escolha dos conteúdos curriculares no processo de formação do curso superior de tecnologia em gestão de recursos humano, para que os discentes possam desenvolver as seguintes competências: planejar e executar processos de recrutamento e seleção, processos de remuneração, benefícios, desenvolver,

operacionalizar e aferir os processos de treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho, compreender a legislação e gerenciar rotinas de pessoal; promover ações para a gestão de carreiras, identificar e propor políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho, compreender a cultura e gerenciar o clima organizacional, ser capaz de negociar e mediar conflitos, liderar pessoas e grupos e compreender as relações de poder, agir dentro dos princípios éticos e de responsabilidade socioambiental e ainda a capacidade de solucionar problemas de forma criativa e inovadora.

4.1 Ementas

A seguir são apresentadas as ementas das disciplinas.

1º semestre	
Disciplina: Antropologia e Cultura Brasileira	CH: 80 H/A
<p>Conceito(s) de cultura. Formação da cultura brasileira. Elementos formadores da cultura nacional. Tradição e modernidade. Desenraizamento, transplantação e identidade cultural. Contribuições culturais de grupos. Cultura, relações de classe, preconceito, alienação e ideologia. Intelectuais, educação e cultura. Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana e Indígena de acordo com a Lei 11.645 de 10 de março de 2008.</p> <p>Bibliografia Básica CHICARINO, Tathiana. Antropologia social e cultural. São Paulo: Editora Pearson. GOMES, Mércio Pereira. Antropologia: ciência do homem, filosofia da cultura. São Paulo: Contexto OLIVEIRA, Ranieri Carli de. Antropologia filosófica. Curitiba: Intersaberes</p> <p>REVISTA DO INSTITUTO DE ESTUDOS BRASILEIROS. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://Revista do IEB. https://www.revistas.usp.br/rieb >. Acesso em: 08 jun. 2020.</p> <p>Bibliografia Complementar GOMES, Mércio Pereira. Antropologia hiperdialética. São Paulo: Contexto GOMES, Mércio Pereira. Os Índios e o Brasil. São Paulo: Contexto MICHALISZYN, Mario Sergio. Relações étnico-raciais para o ensino da identidade e da diversidade cultural brasileira Curitiba: Intersaberes NAPOLITANO, Marcos. Cultura Brasileira: utopia e massificação (1950 - 1980). São Paulo: Contexto RIBEIRO, Alessandra Stremel Pesce. Teoria e prática em antropologia. São Paulo: Contexto</p> <p>HISTÓRIA E CULTURA. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho: Franca. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/historiaecultura/index>. Acesso em: 08 jun. 2020</p>	
Disciplina: Desenvolvimento pessoal e profissional	CH: 40 H/A
<p>EMENTA: Apresentação da estrutura do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Fundamentos teóricos da Gestão. Conceituação de empresa e seus ambientes. Noções gerais sobre o processo administrativo. Trabalho, emprego e empregabilidade. Elaboração de Currículo. Competência interpessoal. Convívio social: respeito e educação. Elaboração e aceitação de críticas. Estabelecimento de projeto de vida. Independência financeira.</p> <p>Bibliografia Básica BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic; et al. Empregabilidade: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Editora Pearson. CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Mônica Caravantes.</p>	

Administração: teorias e processo. São Paulo: Editora Pearson.

DA SILVA, Altair José. **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade.** São Paulo: Editora Pearson.

Revista de Administração da UFSM. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Santa Maria. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/reaufsm> Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

Certo, Samuel C. **Administração moderna.** São Paulo: Editora Pearson

CZAJKOWSKI, Adriana; MÜLLER, Rodrigo; OLIVEIRA, Vanderleia Stece de. **Construindo relacionamentos no contexto organizacional.** Curitiba: Intersaberes

PRETTE, Zilda A.P. Del. **Competência social e habilidades sociais.** São Paulo: Vozes.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal.** Curitiba: Intersaberes

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira: planejamento e gestão: como desenvolver melhor seus talentos e competências.** São Paulo: Editora Pearson.

REVISTA ELETRÔNICA DE ADMINISTRAÇÃO. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/read/index> >. Acesso em: 08 jun. 2020

Disciplina: **Fundamentos de Informática**

CH: **40 H/A**

EMENTA: Noções básicas de sistemas computacionais. Noções básicas de edição de texto. Noções básicas de planilhas eletrônicas. Noções básicas de software de apresentação. Uso da Internet como fonte de pesquisa acadêmica. Introdução aos Estudos da Educação a distância e utilização da plataforma moodle.

Bibliografia Básica

CAPRON, H. L.; Johnson, J. A. **Introdução à informática.** São Paulo: Editora Pearson.

JOÃO, Belmiro N. **Informática aplicada.** São Paulo: Editora Pearson.

RIBEIRO, Renata Aquino. **Introdução à EaD.** São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE INFORMÁTICA TEÓRICA E APLICADA . Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/rita>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CAIÇARA JUNIOR, Cícero; WILDAUER, Egon Walter. **Informática instrumental.** Curitiba: Intersaberes

CARLBERG, Conrad George. **Administrando a empresa com Excel.** São Paulo: Editora Pearson.

KUROSE, JAMES F.; ROSS, KEITH W.. **REDES de Computadores e a Internet: uma abordagem top-down.** São Paulo: Editora Pearson.

MCFEDRIES, Paul. **Fórmulas e funções com Microsoft Office Excel 2007.** São Paulo: Editora Pearson.

NÚCLEO TÉCNICO E EDITORIAL MAKRON BOOKS. **Microsoft PowerPoint 2002:** passo a passo Lite. São Paulo: Editora Pearson

NÚCLEO TÉCNICO E EDITORIAL MAKRON BOOKS. **Microsoft Word 2002:** passo a passo Lite. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA BRASILEIRA DE COMPUTAÇÃO APLICADA (RBCA). Passo Fundo: Programa de Pós-Graduação Em Computação Aplicada (PPGCA). Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rbca/index>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: **Gestão de pessoas**

CH: **40 H/A**

EMENTA: Teorias de gestão de pessoas, Políticas e práticas de gestão de pessoas nas empresas, Gestão de pessoas e relações de trabalho, Gestão Estratégica de RH, Áreas que compõe o RH, Responsabilidade Social.

Bibliografia Básica

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Editora Pearson

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

KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias.** Curitiba: Intersaberes

REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL. Chapecó: UNOCHAPECÓ. Disponível em:

<http://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/index>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

AGUINO, C. P. de. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. Curitiba: Intersaberes

DESSLER; Gary PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson

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

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes

VALERIANO, Dalton L. **Gerenciamento estratégico e administração por projetos**. São Paulo: Editora Pearson

GESTÃO E PLANEJAMENTO. Universidade Salvador - UNIFACS: Salvador. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/index>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Disciplina: **Língua Portuguesa**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Importância da Língua dos Códigos e Linguagens. Estrutura Básica da Língua Portuguesa. Instrumento de Comunicação. Oralidade. Textualização. Função dos Códigos. Linguagem Técnica científica e empresariais. Experiências de leitura e escrita. Funcionamento da cultura. Reflexão e Prática da linguagem culta. Laboratórios: produção e análise de textos, características discursivas e textuais (diversas técnicas empresariais). Técnicas e modelos empresariais conforme a vigência do estilo empresarial moderno. Promover a difusão da leitura como mecanismo de formação continuada, desenvolvimento criativo, técnico e científico, além de privilegiar o resgate cultural como forma de consolidação do espírito crítico-reflexivo.

Discutir a importância da leitura como espaço de construção de saberes. Demonstrar as relações entre literatura e pensamento, literatura e cultura, literatura e sociedade, literatura e psicologia. Discutir a importância da cultura como forma de desenvolver ideias, conceitos, argumentos e reflexões.

Bibliografia Básica

BARBOSA, Cláudia Soares; DA COSTA, Tania Maria Steigleder; PAULETTO, Elza Maria Kratz; CORREA, Vanessa Loureiro. **Língua portuguesa: classes gramaticais e texto dissertativo**. Curitiba: Intersaberes

GUIMARÃES, Thelma de Carvalho. **Comunicação e linguagem**. São Paulo: Editora Pearson

SILVA, Maurício. **O novo acordo ortográfico da língua portuguesa: o que muda, o que não muda**. São Paulo: Contexto.

ELETRÔNICA LETRA MAGNA. Disponível em: <<http://www.letramagna.com/artigos.html>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CORREA, Vanessa Loureiro et al. **Linguística aplicada**. Curitiba: Intersaberes

CORREA, Vanessa Loureiro et al. **Língua portuguesa: elementos essenciais e acessórios para análise sintática**. Curitiba: Intersaberes

GEDRAT, Dóris Cristina et. al. **Língua portuguesa: introdução aos estudos semânticos**. Curitiba: Intersaberes

LEMES, Adriana et. Al. **Língua portuguesa: classes gramaticais e texto narrativo**. Curitiba: Intersaberes

SILVA, Maurício. **Ortografia da língua portuguesa: história, discurso, representações**. São Paulo: Contexto.

REVISTA DE LETRAS. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rl>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: **Matemática**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Elementos de teoria de conjuntos. Razão. Proporção. Regra de Três. Equações do 1º grau. Inequações do 1º grau. Equações do 2º grau. Inequações do 2º grau. Sistemas lineares. Equações exponenciais. Logaritmos. Funções. Funções. Introdução ao cálculo diferencial e integral.

Bibliografia Básica

BONAFINI, Fernanda Cesar. **Matemática**. São Paulo: Editora Pearson
 CASTANHEIRA, Nelson Pereira; MACEDO, Luiz Roberto Dias de; ROCHA, Alex. **Tópicos de matemática aplicada**. Curitiba: Intersaberes
 JACQUES, IAN. **Matemática para Economia e Administração**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA MATEMÁTICA UNIVERSITÁRIA (RMU) . Sociedade Brasileira de Matemática. Disponível em: <<https://rmu.sbm.org.br/artigos/>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BASSANEZI, Rodney Carlos. **Introdução ao cálculo e aplicações**. São Paulo: Contexto.
 BONAFINI, Fernanda Cesar. **Matemática e estatística**. São Paulo: Editora Pearson
 BORGES, Romes Antonio; DE QUEIROZ, Thiago Alves. **Matemática aplicada à indústria: problemas e métodos de solução**. São Paulo: Editora Blucher
 CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Cálculo aplicado à gestão e aos negócios**. Curitiba: Intersaberes
 FRANCO, NEIDE MARIA BERTOLDI. **Cálculo numérico**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA ELETRÔNICA DE MATEMÁTICA (REMAT). Bento Gonçalves: Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/REMAT/issue/archive>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: Metodologia científica	CH: 40 H/A
---	-------------------

EMENTA: A importância da Ciência. O conhecimento científico e outros tipos de conhecimento. Métodos e Técnicas de Pesquisa. Tipos de Leitura. Aspectos exteriores na apresentação de trabalhos. Tipos de trabalhos acadêmicos. Referências Bibliográficas. Citações. Normas da ABNT. Etapas para elaboração de projetos de pesquisa. Relatório de Pesquisa. Artigo Científico.

Bibliografia Básica

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Pearson
 CERVO, Amado Luis; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Pearson
 MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA EDUCAÇÃO E REALIDADE. Faculdade de Educação – UFRGS: Porto Alegre: Disponível: <https://seer.ufrgs.br/educacaoe realidade>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. Petrópolis: Vozes.
 MARTINS, Vanderlei. **Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos
 PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. Campinas: Campinas: Papirus
 PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Intersaberes
 SANTOS, José Heraldo dos. **Manual de normas técnicas de formatação de trabalho de conclusão de curso**. Rio de Janeiro: Interciência.

REVISTA ELETRÔNICA DE ADMINISTRAÇÃO (READ). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/index>>. Acesso em: 08 jun. 2020

Disciplina: Projeto Interdisciplinar I	CH: 80 H/A
---	-------------------

Contempla todas as disciplinas do período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas pelo curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar é um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe.

2º semestre

Disciplina: Contabilidade Geral	CH: 80 H/A
--	-------------------

EMENTA: Gerenciamento baseado nos dados contábeis. O balanço patrimonial, sua importância e utilidade. Demonstrativo de resultado como medida de desempenho e eficiência. Demonstrativo das

mudanças patrimoniais. Demonstrativo das origens e das aplicações de recursos financeiros. Fluxo de caixa e o ciclo de funcionamento da contabilidade nas empresas. Tipos de inventários, sistemas de controle de estoques, demonstração das mutações do patrimônio líquido, demonstração das origens e aplicações de recursos, demonstração do fluxo de caixa e noções de auditoria.

Bibliografia Básica

LORENTZ, Francisco. **Contabilidade e análise de custos**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos
MÜLLER, Aderbal. **Contabilidade introdutória**. São Paulo: Editora Pearson
SANTOS, Cleônimo dos. **Contabilidade fundamental**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos

REVISTA CONTABILIDADE E FINANÇAS . São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rcf/issue/archive>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

ANDRICH, Emir Guimarães et al. **Finanças corporativas: análise de demonstrativos contábeis e de investimentos**. Curitiba: Intersaberes
ATHAR, Raimundo Aben. **Introdução à contabilidade**. São Paulo: Editora Pearson
CHING, Hong Yuh; MARQUES, Fernando; PRADO, Lucilene. **Contabilidade e finanças: para não especialistas**. São Paulo: Editora Pearson
GITMAN, Lawrence J.; ZUTTER, Chad J. **Princípios de administração financeira**. São Paulo: Editora Pearson
MÜLLER, Aderbal Nicolas. **Contabilidade básica: fundamentos essenciais**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE FINANÇAS APLICADAS. Disponível em: <<http://www.financasaplicadas.net/index.php/financasaplicadas>>. Acesso em: 08 jun. 2020

Disciplina: Filosofia e Ética Profissional	CH: 80 H/A
---	-------------------

EMENTA: Principais períodos e correntes do pensamento filosófico e a educação: a Antiguidade Clássica; a Filosofia Medieval; a Filosofia Moderna; a Crise da Modernidade; a Filosofia Contemporânea. Essência e existência: conflito fundamental do pensamento administrativo. A Filosofia na formação do administrador. Ética; História da Ética e Direitos Humanos.

Bibliografia Básica

BRAGA JUNIOR, Antonio Djalma; MONTEIRO, Ivan Luiz. **Fundamentos da ética**. Curitiba: Intersaberes
GALLO, Sílvio (Coord.). **Ética e cidadania: Caminhos da filosofia**. Campinas: Papirus.
MATTAR, João; ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Filosofia e ética**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA ÉTICA E FILOSOFIA. Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/eticaefilosofia/>>. Acesso em: 08 jun. 2020

Bibliografia Complementar

BRAGA JUNIOR, Antônio Djalma; LOPES, Luís Fernando. **Introdução à filosofia antiga**. Curitiba: Intersaberes
ENGELMANN, Ademir Antônio; ENGELMANN, Derli Adriano; CORRÊA, Maria Elisa Leite. **História da filosofia no Brasil**. Curitiba: Intersaberes
FELIZARDO, Aloma Ribeiro. **Ética e direitos humanos**. Curitiba: Intersaberes
MONDAINI, Marco. **Direitos humanos no Brasil**. São Paulo: Contexto.
MONTEIRO, Ivan Luiz. **História da filosofia contemporânea**. Curitiba: Intersaberes

CONJECTURA: FILOSOFIA E EDUCAÇÃO. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: Matemática Financeira	CH: 80 H/A
--	-------------------

EMENTA: Conceitos básicos sobre Administração Financeira. Fluxo de caixa. Porcentagem. Juros Simples. Juros Compostos. Fórmulas Básicas. Capitalização. Descontos. Taxas de Juros. Série uniforme. Valor presente líquido. Taxa Interna de Retorno. Equivalência de fluxos de caixa. Fluxos de caixa.

Bibliografia Básica

CASTANHEIRA, Nelson Pereira; MACEDO, Luiz Roberto Dias de. **Matemática financeira aplicada**. Curitiba: Intersaberes.
 VANNUCCI, Luiz Roberto **Matemática financeira e engenharia econômica: princípios e aplicações**. São Paulo: Editora Blucher.
 WAKAMATSU, André. **Matemática financeira**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE FINANÇAS APLICADAS. Disponível em:
 <<http://www.financasaplicadas.net/index.php/financasaplicadas/about/contact>>. Acesso em: 08 jun. 2020

Bibliografia Complementar

CHING, Hong Yuh; Marques, Fernando; Prado, Lucilene. **Contabilidade e Finanças: para não especialista**. São Paulo: Editora Pearson
 GIMENES, Cristiano Marchi. **Matemática financeira com HP 12C e Excel: uma abordagem descomplicada**. São Paulo: Editora Pearson
 PADOVEZE, Clóvis Luís. **Matemática financeira**. São Paulo: Editora Pearson
 SAMANEZ, Carlos Patrício. **Matemática financeira**. São Paulo: Editora Pearson
 SAMANEZ, Carlos Patrício. **Matemática financeira: aplicações à análise de investimentos**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbect>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: Planejamento Estratégico	CH: 40 H/A
---	-------------------

EMENTA: Planejamento e Organizações como um sistema. Conceito de planejamento estratégico. Missão, objetivos, diagnóstico, estratégias e políticas relacionadas ao planejamento estratégico. Desenvolvimento de projetos e planos de ação para a melhoria organizacional e controle do planejamento. Formas de aplicação do planejamento estratégico. Modelos, metodologias e ferramentas para elaboração e controle do planejamento.

Bibliografia Básica

CERTO, Samuel C. et al. **Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia**. São Paulo: Editora Pearson
 KLUYVER, Cornelis A. de; PEARCE, John A. **Estratégia: uma visão executiva**. São Paulo: Editora Pearson
 SAADE, Alessandro; GUIMARÃES, Thelma. **Dominando estratégias de negócios: ideias e tendências do novo universo corporativo**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BORSCHIVER, Suzana. **Technology Roadmap: planejamento estratégico para alinhar mercado-produto-tecnologia**. Rio de Janeiro: Interciência.
 MARTINS, Tomas Sparano et al. **Planejamento estratégico orçamentário**. Curitiba: Intersaberes
 NOGUEIRA, Cleber Suckow. **Planejamento estratégico**. São Paulo: Editora Pearson.
 SCHMIDT, Maria do Carmo; RODERMEL, Pedro Monir; STADLER, Adriano (Org.). **Desenvolvimento gerencial, estratégia e competitividade**. Curitiba: Intersaberes.
 SERTEK, Paulo; GUINDANI, Roberto Ari; MARTINS, Tomas Sparano. **Administração e planejamento estratégico**. Curitiba: Intersaberes.

REVISTA BRASILEIRA DE ESTRATÉGIA (REBRAE). Curitiba: PUC. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/periodicos/ver/86/revista-brasileira-de-estrategia>>. Acesso em: 13 jun. 2020

Disciplina: Recrutamento e Seleção	CH: 40 H/A
---	-------------------

EMENTA: Recrutamento, seleção, integração, análise e descrição de cargos. Planejamento e alocação de recursos humanos. A Gestão de Recursos Humanos. O Sistema Integrado de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos. Modelagem de Cargos. Sistema de gerenciamento de Desempenho. Administração Estratégica de Recursos Humanos e Tendências. Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos. Compensação. Carreira. Sistema Integrado de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Bibliografia Básica

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson
LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes
PEQUENO, Álvaro. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Planejamento estratégico em RH**. São Paulo: Editora Pearson.
HOELZ, José Carlos. **Sistemas de informações gerenciais em RH**. São Paulo: Editora Pearson.
KOPS, Lucia Maria Horn; SILVA, Selma França da Costa e; ROMERO, Sonia Maria Thater. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes.
MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes.
PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: Intersaberes.

Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo: PUC. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Disciplina: Teorias da Administração	CH: 80 H/A
---	-------------------

EMENTA: Abordagem clássica da administração, abordagem neoclássica da Administração e Decorrências da Abordagem neoclássica. Teoria da Burocracia; Teoria Estruturalista; Teoria Comportamental; Teoria do Desenvolvimento Organizacional; Abordagem Sistêmica da Administração e Abordagem Contingencial da Administração. As atividades do administrador. Hierarquia das organizações. A cultura organizacional. Comportamento dos integrantes das organizações (Motivação, Justiça, respeito étnico racial, qualidade de vida x stress) e os objetivos buscados pelas organizações. A estruturação das organizações. Influências do poder e da autoridade. Conflitos e os estilos de coordenação. As mudanças das organizações: O meio ambiente, o crescimento, a deterioração e o desenvolvimento das organizações. O passado, presente e futuro da administração. O fim do racismo e dos preconceitos de toda a ordem; o administrador como líder responsável.

Bibliografia Básica

ABRANTES, José. **Teoria geral da administração TGA: a antropologia empresarial e a problemática ambiental**. Rio de Janeiro: Interciência
CHOWDHURY, Subir; [et al.] **Administração no século XXI: o estilo de gerenciar hoje e no futuro**. São Paulo: Editora Pearson
COLTRO, Alex. **Teoria geral da administração**. Curitiba: Intersaberes

REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA. Companhia Brasileira de Produção Científica. Disponível em: < <http://sustenere.co/index.php/rbadm> >. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CHOWDHURY, Subir; [et al.]. **A era do talento: obtendo alto retorno sobre o talento**. São Paulo: Editora Pearson
MANHÃES, Mario. **Teoria geral e administração avançada**. Rio de Janeiro: Interciência
ORLICKAS, Elizenda. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. Curitiba: Intersaberes
SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Editora Pearson
VIZEU, Fabio. **Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações**. Curitiba: Intersaberes

TEORIA E PRÁTICA EM ADMINISTRAÇÃO. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/tpa/about/contact>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: Projeto Interdisciplinar II	CH: 80 H/A
--	-------------------

Contempla todas as disciplinas do período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas

pelo curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar é um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe.

3º semestre

Disciplina: **Empreendedorismo**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Comportamento e atitudes. Visão da cultura empreendedora. Intraempreendedorismo. O processo empreendedor como um sistema. Identificar oportunidades. Plano de negócios Conceitos e processo empreendedor, perfil e comportamento empreendedor (o fim dos preconceitos e igualdade étnico racial, preservação dos direitos humanos na geração de riquezas, identificação de oportunidades, plano de negócio e Canvas).

Bibliografia Básica

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor:** empreender como opção de carreira. São Paulo: Editora Pearson

RAZZOLINI FILHO, Edelvino. **Empreendedorismo:** dicas e planos de negócios para o século XXI. Curitiba: Intersaberes

ZAVADIL, Paulo Ricardo. **Plano de negócios:** uma ferramenta de gestão. Curitiba: Intersaberes

REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS (RBGN). São Paulo: Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Disponível em: <<https://rbgn.fecap.br/RBGN>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BRUNING, Camila; RASO, Cristiane Cecchin Monte; PAULA, Alessandra de. **Comportamento organizacional e intraempreendedorismo.** Curitiba: Intersaberes

MORETTI, Sérgio; LENZI, Fernando César (Org.). **Marketing empreendedor:** novos rumos para o sucesso nos negócios de micro, pequenas e médias empresas. Curitiba: Intersaberes

SCHNEIDER, Elton Ivan; BRANCO, Henrique José Castelo. **A caminhada empreendedora a jornada de transformação de sonhos em realidade.** Curitiba: Intersaberes

SOUZA NETO, Bezamat de. **Contribuição e elementos para um metamodelo empreendedor brasileiro: o empreendedorismo de necessidade do virador.** São Paulo: Editora Blucher.

STADLER, Adriano (Org.); HALICKI, Zélia; ARANTES, Elaine Cristina. **Empreendedorismo e responsabilidade social.** Curitiba: Intersaberes

REVISTA DE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS (REGEPE). São Paulo: ANEPEPE. Disponível em: <<http://www.regepe.org.br/regepe>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Disciplina: **Estatística**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Introdução: Por que Estatística? Conceitos Fundamentais. Estatística Descritiva. Coleta de Dados Estatísticos. Redução de Dados Estatísticos: Distribuição de Frequência. Variável Discreta. Variável Contínua. Apresentação de Dados Estatísticos: Tabelas e Gráficos. Medidas de Posição ou de Tendência Central. Medidas de Dispersão ou de Variabilidade. Distribuição Normal. Inferência Estatística. Amostragem. Leitura de Gráficos. Noções de Probabilidade. Distribuição Normal. Inferência Estatística. Amostragem.

Bibliografia Básica

BONAFINI, Fernanda Cesar. **Matemática e estatística.** São Paulo: Editora Pearson

LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada.** São Paulo: Editora Pearson

MCCLAVE, James T.; BENSON, P. George; SINCICH, Terry. **Estatística para administração e economia.** São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE ESTATÍSTICA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. Ouro Preto: Universidade Federal de Ouro Preto. Disponível em: <<http://www.cead.ufop.br/jornal/index.php/rest>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BONAFINI, Fernanda Cesar. **Estatística II.** São Paulo: Editora Pearson

BONAFINI, Fernanda Cesar. **Probabilidade e estatística.** São Paulo: Editora Pearson

CAMPOS, Celso Ribeiro; WODEWOTZKI, Maria Lúcia Lorenzetti; JACOBINI, Otávio Roberto.

Educação estatística: teoria e prática em ambientes de modelagem matemática. São Paulo: Autêntica

CASTANHEIRA, Nelson Pereira. **Estatística aplicada a todos os níveis**. Curitiba: Intersaberes
COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. **Estatística**. São Paulo: Editora Blucher

REVISTA BRASILEIRA DE ESTATÍSTICA. Rio de Janeiro: ABE; IBGE. Disponível em:
<<http://www.rbes.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: **Gestão socioambiental** CH: **40 H/A**

EMENTA: O quadro socioambiental no mundo, no Brasil e na cidade. Dimensões do eco desenvolvimento. Economicismo vs. Ambientalismo. Agenda 21. Políticas de sustentabilidade socioambiental. Política Nacional de Educação Ambiental. Status dos recursos do planeta: energia, água, alimento. A ação do consumo. Desenvolvimento sustentável. A variável ecológica no ambiente dos negócios. A repercussão da questão ambiental na organização. Sistema de Gestão Ambiental e a série ISO 14000. Modelos de gestão ambiental. Noções de auditoria ambiental. Conceitos ligados à responsabilidade social. A função social das empresas, compromisso social e gestão empresarial e as dimensões da responsabilidade social. Modelos de indicadores e avaliação. Instrumentos de responsabilidade social. Gestão dos sistemas de gestão de responsabilidade social e sociedade contemporânea e sua interface com organizações de serviços públicos. Políticas de educação ambiental.

Bibliografia Básica

CALDAS, Ricardo. **Responsabilidade socioambiental**. São Paulo: Editora Pearson

PERSEGUINI, Alayde dos Santos. **Responsabilidade social**. São Paulo: Editora Pearson

STADLER, Adriano; MAIOLI, Marcos Rogério. **Organizações e desenvolvimento sustentável**. Curitiba: Intersaberes

REVISTA DE GESTÃO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE . São Paulo. Disponível em:
<<http://www.revistageas.org.br/ojs/index.php/geas/login>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Empresas, ambiente e sociedade:** introdução à gestão socioambiental corporativa. Curitiba: Intersaberes

DE OLIVEIRA; Marcia Maria Dosciatti et al. **Cidadania, meio ambiente e sustentabilidade**. Caxias do Sul: Editora Educ

OJIMA; Ricardo; MARANDOLA JR, Eduardo. **População e ambiente**. São Paulo: Editora Blucher

PEDRINI, Alexandre de Gusmão; SAITO, Carlos Hiroo. **Paradigmas metodológicos em educação ambiental**. São Paulo: Vozes

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência interpessoal**. Curitiba: Intersaberes

REVISTA GESTÃO & SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL. Florianópolis: Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/gestao_ambiental>. Acesso em: 08 jun. 2020

Disciplina: **Noções de Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida** CH: **40 H/A**

EMENTA: Normas Regulamentadoras: NR-4 – SESMT, cumprindo as atribuições do SESTM, e NR-5 – CIPA, dimensionando e organizando a CIPA; Conhecer a NR-6: Equipamentos de Proteção Individual, indicando os EPI's adequados ao tipo de risco ocupacional; Elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, conforme NR-9; Elaborar Mapas de Risco; Interpretar PCMSO segundo critérios estabelecidos pela NR-7; Realizar curso de prevenção de Acidentes de Trabalho para Cipeiros. Qualidade de vida no trabalho: conceituação, principais abordagens, dimensões contextuais e de conteúdo. Estresse Ocupacional: origens, conceitos, principais correntes, tipologias, sintomatologia, conseqüências e prevenção

Bibliografia Básica

FALZON, Pierre. **Ergonomia**. São Paulo: Editora Blucher

OLIVEIRA, Cláudio Antonio Dias de. **Segurança e saúde no trabalho:** guia de prevenção de riscos. São Caetano do Sul: Yendis

ROSSETE, Celso Augusto. **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. São Paulo: Editora Pearson

ABC RH Revista e Negócios – AGERH: São Bernardo do Campo. Disponível em:
http://www.agerh.com.br/revista_negocios.php. Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

MORAES JR., C. Palasio (Consultor Técnico). **Manual de segurança e saúde no trabalho: normas regulamentadoras – NRs**. São Caetano do Sul: Difusão

OLIVEIRA, Celso Luis de; PIZA, Fábio de Toledo (Org.) **Segurança e saúde no trabalho, v. 3**. São Caetano do Sul: Difusão

OLIVEIRA, Celso Luis de; PIZA, Fábio de Toledo, (org.) **Segurança e saúde no trabalho, v. 2**. São Caetano do Sul: Difusão

OLIVEIRA, Celso Luis de; PIZA, Fábio de Toledo, (org.) **Segurança e saúde no trabalho, v. 1**. São Caetano do Sul: Difusão

SAVAREGO, Simone; LIMA, Edson Roberto de (org.). **Tratado prático de segurança e saúde no trabalho. (2 volumes)**. São Caetano do Sul: Yendis.

RAEP – Administração e Ensino. **Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração**: São Paulo. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Disciplina: **Psicologia Organizacional**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Teorias psicológicas e sua relação com a Administração. Percepção. Personalidade. Motivação. Liderança. Cooperação e competição. Comunicação. Grupos e papéis sociais. Dinâmicas de Grupos. Organização formal e informal. Mudança organizacional e adaptação. Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Bibliografia Básica

CAVALCANTI, Ana Elizabeth; ROCHA, Paulina Schmidtbauer. **Autismo: construções e desconstruções**. São Paulo: Casa do Psicólogo

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

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA E-PSI. Revista Portuguesa de Acesso Livre que publica artigos científicos nas áreas da Psicologia, Educação e Saúde. Disponível em: <https://revistaepsi.com/>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

JÚLIO-COSTA, Annelise; ANTUNES, Andressa Moreira. **Transtorno do espectro autista na prática clínica**. São Paulo: Casa do Psicólogo

MENEGON, Letícia F. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Pearson

MORRIS, Charles G.; MAISTO, Albert A. **Introdução à psicologia**. São Paulo: Editora Pearson

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Pearson

TAMAYO, Álvaro (org). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Editora Pearson

ESTUDOS INTERDISCIPLINARES EM PSICOLOGIA. Londrina: UEL. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip>. Acesso em: 08 jun. 2020

Disciplina: **Treinamento, desenvolvimento, Técnicas de Dinâmica de Grupo e Brain Storn**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Treinamento e desenvolvimento de pessoal. Relações com colaboradores. Projetos de educação continuada e educação corporativa. Aprendizagem Organizacional. Gestão do conhecimento. Gestão por Competência. Enfoques Contemporâneos. O conceito e Andragogia e princípios de aprendizagem do adulto; Estímulo à participação e balanceamento da liderança; Estruturação e condução de grupos; O que são dinâmicas de grupo e para que servem?; Regras básicas para aplicação, análise e avaliação; A relação entre facilitador e grupo; Aplicação das técnicas: Painel Progressivo, Retrato da Vida, Discussão circular; Entrevista, Brainstorming, GVGO-Grupo de verbalização e de observação, Júri, Dramatização e Estudo de Caso. Projeto interdisciplinar. Sistemas de informação gerenciais pertinentes.

Bibliografia Básica

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações**. São Paulo: Editora Pearson

DIAS, Maria Sara de Lima ; SILVA NETO, Pedro Moreira da. **Dinâmica de grupo: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Vozes

FREIRE, Denilson A. L.. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos: encenando e efetivando resultados.** Curitiba: Intersaberes

CADERNO DE ADMINISTRAÇÃO. Departamento de Administração da Universidade Estadual de Maringá (DAD / UEM): Maringá. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/index> Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias.** São Paulo: Editora Pearson

CAPRONI, Paula J.. **Treinamento gerencial: como dar um salto significativo em sua carreira profissional.** São Paulo: Editora Pearson

MIRANDA, Simão de. **Oficina de dinâmica de grupos para empresas, escolas e grupos comunitários.** Campinas: Papyrus

SILVA, Altair José da. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal.** São Paulo: Editora Pearson

SOARES, Vilmabel. **Dinâmicas de grupos e jogos: psicodrama, expressão corporal, criatividade meditação e artes.** São Paulo: Vozes

REVISTA DE PSICOLOGIA DA UNESP. ASSIS: UNESP. Disponível em: <https://seer.assis.unesp.br/index.php/psicologia/about>. Acesso em: 05 jun. 2020.

Disciplina: **Projeto Interdisciplinar III**

CH: **80 H/A**

Contempla todas as disciplinas do período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas pelo curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar é um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe.

4º semestre

Disciplina: **Avaliação de desempenho**

CH: **80 H/A**

EMENTA: O comportamento humano nas empresas; motivação, percepção, feedback e valores. Cultura Organizacional. Clima Organizacional. Aspectos que influenciam o desempenho. Gestão e Avaliação de Desempenho. Sistemas de Gestão e avaliação de Desempenho. Métodos atuais: Avaliação de desempenho baseada em resultados e Avaliação de desempenho baseada em Competências. Gestão de Desempenho

Bibliografia Básica

GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Editora Pearson

IZIDORO, Cleyton. **Avaliação de desempenho de empresas.** São Paulo: Editora Pearson

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. **Técnicas e métodos de avaliação de desempenho.** Curitiba: Intersaberes.

PERSPECTIVAS EM ANÁLISE DO COMPORTAMENTO. Associação Paradigma - Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento: São Paulo. Disponível em: <https://www.revistaperspectivas.org/>. Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Editora Pearson

SILVA, Altair José da. **Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal.** São Paulo: Editora Pearson

SILVA, Rosinda Ângela da; FRANCO, Paulo Roberto. **Jogos de empresas: fundamentos para competir.** Curitiba: Intersaberes.

TAMAYO, Álvaro (org). **Estresse e cultura organizacional.** São Paulo: Editora Pearson

VASQUES, Enzo Fiorelli. **Técnicas de negociação e apresentação.** São Paulo: Editora Pearson

RAUSP: MANAGEMENT JOURNAL. São Paulo: USP. Disponível em: <http://rausp.usp.br/>. Acesso em 30 de maio de 2020.

Disciplina: **Administração de cargos, Salários e Benefícios**

CH: **40 H/A**

EMENTA: Salário e Motivação. Conceitos. Desenho de cargo. Enriquecimento de cargo. Descrição e análise de cargo. Gestão do plano de Cargos e Salários. Benefícios. Sistemas de informação gerenciais pertinentes.

Bibliografia Básica

ALMEIDA, Airton Vieira de. **Divisão e modelagem de cargos**. São Paulo: Editora Pearson
MARRAS, Jean Pierre. **Administração de remuneração**. São Paulo: Editora Pearson
MORENO, Amanda Izabelle. **Administração de cargos e salários**. Curitiba: Intersaberes.

MÉTODOS E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/mepad/about/contact> Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

BARBOZA, Mariana Monfort; WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes.
DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora Pearson
GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Editora Pearson
LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane Price. **Sistemas de informação gerenciais**. São Paulo: Editora Pearson
SALICIO, Celso Furniel. **Sistemas de remuneração, incentivos e carreira**. São Paulo: Editora Pearson

RAUSP: MANAGEMENT JOURNAL. São Paulo: USP. Disponível em: <http://rausp.usp.br/>. Acesso em 30 de maio de 2020.

Disciplina: **Departamento pessoal**

CH: **40 H/A**

EMENTA: Admissão e Demissão de Pessoal, Arquivamento, manutenção e organização dos documentos relacionado ao setor, Contratos, conceitos e atividades relacionadas aos direitos e deveres do empregado e empregador, cálculos trabalhistas, rotinas de férias, horas extras, remuneração, benefícios, adicionais, etc. Conceitos e aplicação da Consolidação das leis de Trabalho (CLT), Folha de Pagamento, Rotatividade, Absenteísmo, Afastamentos, e demais atribuições do setor. Sistemas de informação gerenciais pertinentes.

Bibliografia Básica

ALCANTARA, Silvano Alves, **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: Intersaberes.
DOS SANTOS, Milena Sanches MACHADO; TAYANO; Mariza Abreu Oliveira. **Departamento de Pessoal Modelo**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos
KUABARA, Paula Suemi Souza. **Estruturas e processos de Recursos Humanos**. Curitiba: Intersaberes.

RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia Universidade do Oeste de Santa Catarina: Santa Catarina. Disponível em: [http://https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/issue/view/429](https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/issue/view/429) / . Acesso em 08 de maio de 2020.

Bibliografia Complementar

BUSSE, Ângela Maria Fagnani; MANZOKI, Simone Luiza. **Auditoria de recursos humanos**. Curitiba: Intersaberes
CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática**: prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas, v. 2. São Paulo: Rideel
GRAMIGNA, Maria Rita Miranda. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Editora Pearson
OLIVEIRA, Fátima Bayma de (Org.). **Tecnologia da informação e da comunicação**: a busca de uma visão ampla e estruturada. São Paulo: Editora Pearson
PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos**: teorias e reflexões. Curitiba: Intersaberes.

INNOVATION & MANAGEMENT REVIEW. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/issue/archive>>. Acesso em: 13 jun. 2020

Disciplina: **Direito empresarial e trabalhista**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Direito empresarial. Do direito de Empresa. Classificação das Sociedades. Sociedades por quotas de responsabilidades limitadas. Sociedades Anônimas. Microempresas. Dissolução, liquidação e extinção das sociedades. Fusão, cisão, transformação e incorporação de sociedades. Sociedades Civis. Contrato de Representação Comercial. Sistema Tributário Nacional; Espécies Tributárias; Normas de Direito Tributário, Obrigação Tributária; Crédito Tributário; Tributos em espécie: da União, dos Estados e dos Municípios; Da Ordem Econômica e Financeira Nacional. Teoria Geral do Direito do Trabalho; Trabalho Autônomo e Subordinado; Direito Individual do Trabalho: Contrato de Trabalho; Relações Coletivas de Trabalho; Justiça do Trabalho.

Bibliografia Básica

ALCANTARA, Silvano Alves. **Direito empresarial e direito do consumidor**. Curitiba: Intersaberes.
ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Rideel
NIARADI, George. **Direito empresarial para administradores**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DO DIREITO PÚBLICO. Londrina: Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática: prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas**, v. 2. São Paulo: Rideel
CORDEIRO, João; MOTA, Adriano. **Direito do trabalho na prática da admissão à demissão**. São Paulo: Rideel
GABRIEL, Sérgio. **Manual de direito empresarial**. São Paulo: Rideel
NÓBREGA, Camile Silva. **Direito empresarial e societário**. Curitiba: Intersaberes.
PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Rideel

REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO EMPRESARIAL. Florianópolis: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI). Disponível em: <<http://indexlaw.org/index.php/direitoempresarial>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: **Economia**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Conceitos de Economia. Papel do Governo. Fundamentos da Análise Macroeconômica. Problemas macroeconômicos. Modelos macroeconômicos. Contabilidade Nacional. Determinantes da Demanda Agregada. Determinantes da Oferta Agregada. Moeda. Juros e Renda. Relações com o Exterior. Política Econômica. Modelos microeconômicos. Estruturas de mercado. Mercados e preços. Demanda. Oferta. Teoria da Firma. Mercados competitivos. Câmbio. Setor externo. Ação do Estado na Economia na década de 1950 e 1960. O milagre brasileiro. A nova substituição de importações. A economia brasileira na década perdida. Transição do regime autoritário para a Nova República. Planos econômicos: Plano Cruzado ao Plano Collor. Abertura da economia. Plano Real. Privatizações.

Bibliografia Básica

IZIDORO, Cleyton. **Economia e mercado**. São Paulo: Editora Pearson
MACHADO, Luiz Henrique Mourão. **Economia brasileira**. São Paulo: Editora Pearson
MENDES, Judas Tadeu Grassi. **Economia: fundamentos e aplicações**. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA BRASILEIRA DE ECONOMIA. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomia**. São Paulo: Editora Pearson
IZIDORO, Cleyton. **Economia e política**. São Paulo: Editora Pearson
KRUGMAN, Paul R.; OBSTFELD, Maurice. **Economia internacional: teoria e política**. São Paulo: Editora Pearson
PINDYCK, Robert S.; RUBINFELD, Daniel L. **Microeconomia**. São Paulo: Editora Pearson
TEBCHIRANI, Flávio Ribas. **Princípios de economia: micro e macro**. Curitiba: Intersaberes.

REVISTA ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO. Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Pernambuco (PIMES). Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/economia/index>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Disciplina: **Projeto Interdisciplinar IV**

CH: **80 H/A**

Contempla todas as disciplinas do período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas pelo curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar é um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe.

DISCIPLINAS ELETIVAS

Disciplina: **Administração de micro e pequenas empresas (eletiva)**

CH: **80 H/A**

EMENTA: A importância e o perfil das Pequenas e Médias Empresas no cenário empresarial nacional. Plano de Negócios - Análises de viabilidade econômica, mercadológica e financeira em projetos de criação de empresas. Alternativas estratégicas para PME's (Associativismo e Marketing). Aspectos legais e burocráticos para a constituição de empresas.

Bibliografia Básica

ASSEN, Marcel van; BERG, Gerben van den; PIETERSMA, Paul. **Modelos de gestão:** os 60 modelos que todo gestor deve conhecer. São Paulo: Editora Pearson

CHOWDHURY, Subir [et al.]. **Administração no século XXI:** o estilo de gerenciar hoje e no futuro. São Paulo: Editora Pearson

MARTELANC, Roy; PASIN, Rodrigo; CAVALCANTE, Francisco. **Avaliação de empresas:** um guia para fusões e aquisições e gestão de valor. São Paulo: Editora Pearson

REVISTA ELETRÔNICA DE ADMINISTRAÇÃO (READ). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/index>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

BARNEY, Jay B.; HESTERLY, William S. **Administração estratégica e vantagem competitiva:** casos brasileiros cedidos pela Central de Cases ESPM. São Paulo: Editora Pearson

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti; PANNO, Cláudia Caravantes; KLOECKNER, Mônica Caravantes. **Administração:** teorias e processo. São Paulo: Editora Pearson

CERTO, Samuel C. [et al.]. **Administração estratégica:** planejamento e implantação da estratégia. São Paulo: Editora Pearson

DAMODARAN, Aswath. **A face oculta da avaliação:** avaliação de empresas da velha tecnologia, da nova tecnologia e da nova economia. São Paulo: Editora Pearson

PADOVEZE, Clóvis Luís; MARTINS, Miltes Angelita Machuca. **Contabilidade e gestão para micro e pequenas empresas.** Curitiba: Intersaberes.

INNOVATION & MANAGEMENT REVIEW. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rai/issue/archive>>. Acesso em: 13 jun. 2020

Disciplina: **Comunicação, negociação e liderança organizacional (eletiva)**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Entendendo a Comunicação organizacional. O processo de Comunicação nas organizações. A Comunicação interna. A relação da comunicação interna com a organização das empresas e a administração das pessoas. Os meios de comunicação nas organizações. Comunicação Integrada e Imagem Empresarial. Cultura organizacional. Conceito de Clima Organizacional e o uso de técnicas para levantamento de informações e aplicação do conceito. Plano Integrado de Comunicação Empresarial. A comunicação na pequena empresa. Introdução à negociação. O uso de Técnicas de Persuasão nas negociações. Negociações integrativas. Negociações distributivas. Tensões fundamentais do processo de negociação. Dimensão comportamental da negociação. Gestão do processo de negociação. Como lidar com pessoas e situações difíceis. Teorias de gestão de pessoas, políticas e práticas de gestão de pessoas nas empresas. Conceitos de Liderança e Comportamento organizacional. Reflexos da Liderança e comportamento organizacional no ambiente das organizações.

Bibliografia Básica

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

SOARES, Maria Thereza Rubim Camargo. **Liderança e desenvolvimento de equipes.** São Paulo: Editora Pearson

THOMPSON, Leigh L. **O negociador.** São Paulo: Editora Pearson

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS (RAE). Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/rae/edicoes>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CORTELLA, Mario Sergio; MUSSAK, Eugenio. **Liderança em foco**. Campinas: Papyrus
DAYCHOUM, Merhi. **Negociação: conceitos e técnicas**. Rio de Janeiro: Brasport
GARBELINI, Viviane Maria Penteado. **Negociação e conflitos**. Curitiba: Intersaberes.
JUCÁ, Fernando. **Academia de liderança: como desenvolver sua capacidade de liderar**. Campinas: Papyrus
MAFEI, Maristela, CECATO, Valdete. **Comunicação corporativa: gestão, imagem e posicionamento**. São Paulo: Contexto

GESTÃO & REGIONALIDADE. São Caetano do Sul: Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/>. Acesso em: 13 jun. 2020

Disciplina: **Libras (eletiva)**

CH: **80 H/A**

EMENTA: Iniciando o conhecimento e o aprendizado da língua de sinais. Por onde começar a aprender LIBRAS. Nomenclaturas da Surdez. A legislação e a pessoa com surdez. Filosofias de comunicação: da fala à língua brasileira de sinais. Oralismo. Bilinguismo L1 e L2. Deficiência Auditiva. Iniciando o conhecimento e o aprendizado da língua de sinais. Surda cegueira. Tradução e Interpretação. A legislação e a pessoa com deficiência. História de ensino de língua para surdos e ouvintes. Atividades Práticas. Contratação de pessoas surdas. Interprete da língua de sinais e legalização. Classificador e Configuração de Mão (Prático). Gramática da LIBRAS.

Bibliografia Básica

CASA NOVA, Maria da Graça. **Libras**. Curitiba: Intersaberes.
MARTINS, Vanessa Regina de Oliveira (Orgs.); SANTOS, Lara Ferreira dos; LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de. **LIBRAS: aspectos fundamentais**. Curitiba: Intersaberes.
SILVA, Rafael Dias. **Língua brasileira de sinais libras**. São Paulo: Editora Pearson

CAMINE: Caminhos da Educação. Franca: UNESP. Disponível em: <<https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/caminhos>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

Bibliografia Complementar

CORRÊA, Jordelina Montalvão. **Surdez e os fatores que compõem o método áudio**. São Paulo: Atheneu
DINIZ, Margareth. **Inclusão de pessoas com deficiência e suas necessidades específicas: avanços e desafios**. São Paulo: Autêntica
LOPES, Nei. **Crônicas da surdez**. São Paulo: Summus
PEREIRA, Maria Cristina da Cunha (Org.). **Libras: conhecimento além dos sinais**. São Paulo: Editora Pearson
SANTANA, Ana Paula. **Surdez e linguagem**. São Paulo: Grupo Editorial Summus.

REVISTA EDUCAÇÃO ESPECIAL. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

4.1.1 Coerência e dimensionamento

A matriz curricular da FASAR apresenta:

- **Disciplinas ELETIVAS:** A disciplina Libras (4º semestre – optativa – 80 horas) foi incluída na organização curricular atendendo ao exigido pelo Decreto 5.626/2005 e as disciplinas Administração de Micro e Pequenas Empresas e Comunicação, negociação e liderança organizacional para atender as necessidades do mercado de trabalho e da formação do profissional em Gestão de Recursos Humanos.

- **Coerência do currículo com os objetivos do curso:** essa exigência pode ser verificada por meio dos conteúdos das disciplinas de estudo propostas para as atividades curriculares a serem desenvolvidas no curso. Vide organização curricular acima.
- **Coerência do currículo com o perfil desejado do egresso:** pode-se verificar que o currículo aqui proposto oferece, de fato, as competências e habilidades necessárias para a formação do profissional previstas pelo Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.
- **Dimensionamento da carga horária do curso:** a carga horária do curso atende ao estipulado no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia e a Resolução CES-CNE 2/2007 tanto quanto a carga horária em horas para sua integralização, assim como os tempos (4 semestres) mínimos e (6 semestres) máximos para sua conclusão.
- **Projeto Interdisciplinar:** O curso de Gestão de Recursos Humanos realiza um Projeto Interdisciplinar (PI), que contempla todas as disciplinas do curso, dentro de cada período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas pelo curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar é um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe. (Manual disponível na página eletrônica da FASAR)
 - **Bibliografia básica:** O acervo físico da FASAR está tombado e informatizado, visando a acessibilidade e ainda crescimento do uso das tecnologias da informação e comunicação os membros do CONSEPE e NDE optaram pela biblioteca virtual para o curso. A escolha dos títulos foi realizada pelos docentes, após a referida escolha os membros do NDE e CONSEPE fizeram suas análises e validações. Os docentes basearam suas escolhas nas unidades curriculares das ementas, com um número mínimo de 3 títulos na bibliografia básica. Os docentes indicaram ainda alguns periódicos reconhecidos para fomentar os estudos de iniciação científica.

- **Bibliografia Complementar:** O acervo físico da FASAR está tombado e informatizado, visando a acessibilidade e ainda crescimento do uso das tecnologias da informação e comunicação os membros do CONSEPE e NDE optaram pela biblioteca virtual para o curso. A escolha dos títulos foi realizada pelos docentes, após a referida escolha os membros do NDE e CONSEPE fizeram suas análises e validações. Os docentes basearam suas escolhas nas unidades curriculares das ementas, com um número mínimo de 5 títulos na bibliografia complementar. Os docentes indicaram ainda alguns periódicos reconhecidos para fomentar os estudos de iniciação científica.

Quadro resumo: trata-se de um resumo geral da organização curricular do curso superior de tecnologia (CST) em Gestão de Recursos Humanos.

4.2 Interdisciplinaridade

O desenvolvimento do curso, desde o seu primeiro semestre, possibilita a prática da interdisciplinaridade expressa de forma evolutiva, iniciando no planejamento pedagógico e integração dos conteúdos programáticos dos planos de ensino, passando pela realização de trabalhos e atividades comuns entre as disciplinas do mesmo período e culminando com a realização dos Projetos Interdisciplinares. Permitindo, desta forma, que o discente vivencie a integração dos conteúdos aprendidos e exercite a visão sistêmica da gestão das organizações. A integração das disciplinas deve ser um processo cíclico em que toda a comunidade acadêmica deve estar alinhada e o corpo docente e a coordenação do curso acompanharão os programas desenvolvidos.

A interdisciplinaridade também se faz presente na atenção dispensada para garantir que os conteúdos oferecidos estejam alinhados com o perfil desejado do Gestor de Recursos Humanos contemporâneo.

4.2.1 Projeto Interdisciplinar

O curso de Gestão de Recursos Humanos realizará um Projeto Interdisciplinar (PI), que contempla todas as disciplinas do curso, dentro de cada período acadêmico. Trata-se de uma pesquisa de caráter teórico-empírico com um olhar interdisciplinar, envolvendo aspectos das áreas de conhecimento abrangidas pelo

curso, por meio do estabelecimento de um diálogo entre essas áreas. O Projeto Interdisciplinar será um momento em que o discente se torna um estudante-pesquisador autônomo capaz de construir seu próprio conhecimento e não apenas de aplicar “o conhecimento de outro”. O PI tem a finalidade de vincular os arcabouços teóricos à vida prática, bem como treinar a pesquisa em equipe. (Manual disponível na página eletrônica da FASAR)

O Projeto Interdisciplinar do Curso Superior de Tecnologia da FASAR terá por objetivo integrar os conteúdos estudados nos semestres, auxiliando o discente a construir sínteses das diversas áreas do conhecimento. A inclusão do Projeto Interdisciplinar nas matrizes curriculares do referido curso de tecnologia, vem ao encontro das orientações para a Educação Profissional, que constam nas Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia (CNE/CP nº. 3, de 18 de dezembro de 2002), que afirma no Art. 2º. Inciso VI que os cursos superiores de tecnologia deverão:

“[...] adotar a flexibilidade, a interdisciplinaridade, a contextualização e a atualização permanente dos cursos e seus currículos; [...]”.

Nesse contexto, a inserção da disciplina promove a melhoria da qualidade do ensino, pois ultrapassa a visão fragmentada do conhecimento, permitindo a interdisciplinaridade e buscando uma formação integral do discente. Para compor a formação integral do discente, determina-se a importância das competências a serem desenvolvidas, que sustentarão o futuro profissional frente”
[...] às demandas dos cidadãos, do mercado de trabalho e da sociedade [...]”
(CNE/CP, nº. .3, 2002, Art.3º.).

Segundo o Parecer CNE/CP 29/2002, art. 7º “entende-se por competência profissional a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico”.

4.2.1.1 Atividades Complementares facultativas

Segundo a resolução CNE/CES nº 2, de 18 de junho de 2007, que dispõe sobre carga horária mínima e procedimentos relativos à integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial, estabelece:

Art. 1º Ficam instituídas, na forma do Parecer CNE/CES nº 8/2007, as cargas horárias mínimas para os cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial, constantes do quadro anexo à presente. Parágrafo único. Os estágios e atividades complementares dos cursos de graduação, bacharelados, na modalidade presencial, não deverão exceder a 20% (vinte por cento) da carga horária total do curso, salvo nos casos de determinações legais em contrário. (g.r.)

A FASAR para seus cursos de bacharelado e licenciatura cumpre a legislação vigente e em suas matrizes estão estabelecidas as referidas atividades, já para os cursos superiores de tecnologia, as atividades complementares são facultativas e a legislação homologada não define a carga horária, apenas a Resolução CNE/CP nº 3/2002 estabelece que:

Art. 4º Os cursos superiores de tecnologia são cursos de graduação, com características especiais, e obedecerão às diretrizes contidas no Parecer CNE/CES 436/2001 e conduzirão à obtenção de diploma de tecnólogo. (...) § 2º A carga horária mínima dos cursos superiores de tecnologia será acrescida do tempo destinado a estágio profissional supervisionado, quando requerido pela natureza da atividade profissional, bem como de eventual tempo reservado para trabalho de conclusão de curso. § 3º A carga horária e os planos de realização de estágio profissional supervisionado e de trabalho de conclusão de curso deverão ser especificados nos respectivos projetos pedagógicos. (g.r.)

Como as Atividades Complementares para os cursos superiores de tecnologia são facultativas conforme a legislação vigente, no curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos as atividades complementares previstas nos próximos parágrafos, poderão (conforme manual) ser utilizadas como parte integrante dos Projetos Interdisciplinares.

As atividades complementares num conjunto de atividades teórico/práticas, algumas indicadas e outras de livre escolha do discente, que têm como objetivos principais promover a flexibilização do elenco curricular, resgatar o discente de eventuais deficiências oriundas de sua formação na educação básica, incrementar a articulação entre a teoria e a prática e possibilitar que cada discente (agente

principal do processo) possa atuar como coautor de sua formação. São admitidas as seguintes modalidades:

Atividades Teórico/Práticas:

- Fichamentos de obras indicadas no “Projeto de Leitura, Formação e Cultura no Curso de Gestão de Recursos Humanos”.
- Monitoria.
- Oficinas de Elaboração e Estudo de Casos.
- Participação em Cursos de Extensão promovidos pela Instituição e/ou realizados em outras IES.
- Participação em Eventos Acadêmicos e Técnico-Científicos.
- Participação nas programações do Projeto “Cine Fasar”.
- Projetos de Atividades de Extensão e/ou de Inserção Social.
- Projetos de Iniciação Científica.
- **Estágio de Complementação Curricular (facultativo)**

Entende-se por Estágio de Complementação Curricular o estágio não obrigatório, realizado por iniciativa do discente em empresas que disponibilizam esta oportunidade (comumente por meio de instituições que promovem a integração empresa- escola, como o CIEE, por exemplo) e supervisionado pela Instituição de Ensino Superior. Desde que atendidas as exigências metodológicas legais estipuladas pela FASAR. O Estágio de Complementação Curricular, entretanto, não pode ser confundido com o Estágio Supervisionado de Conclusão de Curso. (Diretrizes prevista no Manual de prática orientada disponibilizado na página eletrônica da FASAR)

Relações e parcerias de estágio com a comunidade, instituições e empresas

Existe na FASAR uma política afirmativa de relação de parceria com a comunidade, instituições e empresas, cujo objetivo principal é viabilizar projetos relacionados a cursos de extensão, de pós-graduação, de bolsas de estudos e as políticas de Estágio.

Atualmente, a FASAR é parceira das seguintes instituições de direito público e privado:

1. ACC Contabilidade. Novo Horizonte/SP

2. Águia de Fogo Renovação (Treinamentos). Novo Horizonte/SP
3. Almeida Serviços Gerais. Novo Horizonte/SP
4. Assessoria Contábil Pontual. Borborema/SP
5. Atual Engenharia. Novo Horizonte/SP
6. Auto Posto Tratorema. Borborema/SP
7. Banco Bradesco. Novo Horizonte/SP
8. Banco do Brasil. Novo Horizonte/SP
9. Banco Itaú. Novo Horizonte/SP
10. Cardoso Contabilidade e Assessoria. Novo Horizonte/SP
11. Cerealista Manada. Novo Horizonte/SP
12. CIEE: CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. São Paulo/SP
13. Comercial Cardoso de Gás LTDA. Novo Horizonte/SP
14. Concreto Novo Pré-moldados e concretos. Novo Horizonte/SP
15. Deljac informática. Novo Horizonte/SP
16. Depósito de Gás Nova Opção. Novo Horizonte/SP
17. FAUSTUR TURISMO. Novo Horizonte/SP
18. Fazenda Rio Morto. Novo Horizonte/SP
19. FDE: FUNDAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO E CULTURA/GOVERNO DE SÃO PAULO. São Paulo/SP
20. FUNDAP: FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO. São Paulo/SP
21. ICE DREAM Sorveteria. Novo Horizonte/SP
22. IDESB: Instituto de Desenvolvimento Econômico e Social do Brasil.
23. ITACITRUS. Itajobi/SP
24. J.F. Negócios Imobiliários. Borborema/SP
25. Marmoraria Novo Horizonte. Novo Horizonte/SP
26. MEC – CEF: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO/CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. São Paulo/SP
27. Mercado Paraíso. Novo Horizonte/SP
28. Meta Escritório Contábil. Novo Horizonte/SP
29. Microlins. Novo Horizonte/SP
30. Norbell Assessoria e Consultoria LTDA. Novo Horizonte/SP
31. O Boticário. Novo Horizonte/SP

32. Ousadia da Moda. Novo Horizonte/SP
33. Pet Shop Agrop. Chacareiro. Novo Horizonte/SP
34. Pizzaria e Restaurante Borborema. Borborema/SP
35. PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVO HORIZONTE/SP.
36. PREPARA Cursos Profissionalizantes. Novo Horizonte/SP
37. R.E. Prete Terraplanagem. Novo Horizonte/SP
38. Restaurante e Lanchonete da Prainha. Borborema/SP
39. SABESP. Novo Horizonte/SP
40. Santa Casa de Misericórdia. Novo Horizonte/SP
41. SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CATANDUVA/SP
42. Suelen Cristina Adib ME. Novo Horizonte/SP
43. Supermercados Big Mart. Novo Horizonte/SP
44. T.J. Serviços de Saúde. Novo Horizonte/SP
45. Taisle bordados. Borborema/SP
46. Tudo Grãos LTDA. Borborema/SP
47. TV CENTRO. Novo Horizonte/SP
48. USINA SANTA ISABEL. Novo Horizonte/SP
49. USINA SÃO JOSÉ DA ESTIVA. Novo Horizonte/SP
50. Vilage Tiete. Borborema/SP
51. VR Art. e CIA. Novo Horizonte/SP
52. Grupo Fornasari. Novo Horizonte/SP

A FASAR está constantemente em busca de novas parcerias de empresas para fortalecer o aprendizado dos discentes, também para o processo de colocação ou recolocação de nossos discentes no mercado de trabalho, principalmente por meio da oportunidade de estágio.

5. Atividades acadêmicas articuladas à formação

5.1. Disciplinas Híbridas

Algumas disciplinas serão ministradas a distância a demanda de até 40% baseada nas diretrizes da **PORTARIA Nº 2.117, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019** que dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD

em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino, essas disciplinas serão ofertadas na plataforma *moodle*, seus métodos didáticos utilizados serão da metodologias ativas, como o objetivo de estimular os discentes a desenvolver o protagonismo e o fomento a investigação. O discente contará com tutoria docente qualificada e ainda as disciplinas contarão com fóruns, e momentos síncronos como *chats*, *hangouts* ao vivo com o tutor e ainda conforme a necessidade do discente o tutor estará disponível para atendimento presencial, as avaliações das referidas disciplinas serão presenciais nas dependências da FASAR.

5.1.1. Metodologia

Conforme previsto no PDI no item 2.2. que apresenta os PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS E TEÓRICO-METODOLÓGICOS GERAIS QUE NORTEIAM AS PRÁTICAS ACADÊMICAS DA INSTITUIÇÃO, de maneira mais específica as metodologias apresentaram pela FASAR nos itens 2.2.2. Concepção do Processo de Ensino e Aprendizagem e 2.2.5. Práticas Pedagógicas. A organização curricular do curso de Gestão de Recursos Humanos da FASAR articula teoria e prática, sempre com o propósito do desenvolvimento de competências e da autonomia do discente. Assim, as disciplinas ofertadas na modalidade EAD serão ministradas no formato híbrido e estão sustentadas nos seguintes princípios:

I - **Foco na aprendizagem** – Concepção e desenvolvimento de atividades da educação a distância, tendo como centro o contexto, as características e as necessidades dos discentes;

II - **Qualidade dos processos interativos** – utilização de metodologias e ferramentas de comunicação (síncronas e assíncronas) para a garantia de uma dinâmica com forte interação entre os participantes (discentes, docentes, pessoal de suporte, gestores), conformando uma sólida comunidade de aprendizagem;

III - **Autonomia** – desenho e implementação de estratégias pedagógicas com o objetivo de que os estudantes desenvolvam autonomia no seu processo de aprendizagem;

IV - **Teoria e prática** – Desenvolvimento de metodologias educacionais que combinam dialeticamente teoria e prática na busca da aprendizagem significativa; não basta conhecer e interpretar a realidade, é preciso transformá-la.

As metodologias das disciplinas ofertadas *on-line* (aulas digitais) são estruturadas seguindo quatro princípios metodológicos básicos que garantem a eficiência do material:

- I. **Dialogismo:** conteúdo que “fala” com o discente e explica conceitos por meio da utilização de exemplos e situações do cotidiano.
- II. **Interatividade:** Discente é sempre estimulado a interagir com o conteúdo, seja com os objetos de aprendizagem, exercícios ou com o próprio texto na tela.
- III. **Estímulo a aprendizagem independente:** A estrutura do material das disciplinas online estimula o protagonismo, pois, mantém o discente no controle do processo de aprendizagem, o que deve aprender e pode verificar, com os exercícios de correção automática, se esses objetivos foram atingidos após a leitura
- IV. **Apoio ao discente e ao docente:** As disciplinas possuem manuais que apoiam tanto o discente, que precisa entender o que irá aprender e como pode aproveitar ao máximo os recursos disponíveis, como o docente\tutor que precisa entender o ambiente virtual de aprendizagem e como mediar o processo de aprendizagem com eficácia.

5.1.2. Atividades de tutoria

As atividades de tutoria na FASAR serão desenvolvidas por uma equipe multidisciplinar de tutoria que acumula experiência na docência, tutoria e em ensino remoto síncrono e assíncrono. Os tutores serão responsáveis por mediar o conhecimento subsidiado pelas TICs e o conteúdo do ambiente virtual de aprendizagem. Suas principais atribuições são:

- ✓ Apoiar os discentes nas atividades presenciais;
- ✓ Receber e distribuir material para os discentes, quando necessário;
- ✓ Orientar os discentes quanto ao manuseio das mídias e tecnologias utilizadas no curso;
- ✓ Identificar as dificuldades dos discentes, ajudando-os a saná-las e estimulando os a desenvolver análise crítica dos problemas;
- ✓ Dedicar a devida atenção aos discentes portadores de necessidades especiais, buscando orientação e apoio específicos no acompanhamento psicopedagógico da FASAR, quando for o caso;

- ✓ Incentivar e motivar o trabalho colaborativo, cooperativo, orientando para a formação de grupos de estudos;
- ✓ Identificar os discentes com problemas de desmotivação, rendimentos insuficientes e atrasos no desenvolvimento das atividades propostas nas disciplinas, dedicando-lhes atenção especial;
- ✓ Acompanhar as atividades solicitadas no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA;
- ✓ Elaborar os relatórios de frequência dos discentes;
- ✓ Elaborar os relatórios de desempenho dos discentes nas atividades;
- ✓ Aplicar avaliações presenciais;
- ✓ Manter-se em contato com os discentes e demais membros da equipe;
- ✓ Avaliar, de forma contínua, a atuação dos discentes e sua própria atuação.

5.1.2.1 Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às tutorias

O tutor também atua como um educador, sendo responsável por motivar, engajar, desenvolver e potencializar as capacidades e habilidades básicas dos discentes. Algumas características e habilidades que são essenciais para a eficácia do processo: Organização; Proatividade; Empatia; Escuta ativa; Criatividade; Confiança; Estímulo ao aprendizado; Flexibilidade; Entender a tecnologia. As tutorias acontecerão no formato presencial (síncrono) e *online* (síncrono e assíncrono), o tutor organizará encontros presenciais e Oficinas de Apoio a aprendizagem para fomentar o protagonismo e a participação dos discentes, estará disponível em horário estabelecido para tutoria e ainda estará disponível para possíveis agendamentos de tutoria com os discentes. Os responsáveis pelas tutorias farão reuniões mensais e ou conforme as demandas com a Coordenação e Direção do Curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos para apresentar os resultados e a evolução das turmas. Essas informações são fundamentais para o processo de melhoria e aperfeiçoamento e planejamento das atividades futuras.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes serão avaliados por toda a equipe por meio das auto avaliações e *feedbacks* dos discentes e demais envolvidos, com o objetivo de desenvolver constantemente essa equipe. A equipe realizará constantemente cursos de formação em TICs desenvolver constantemente práticas

e ações inovadoras e diferenciadas com o objetivo de estimular a permanência e a fidelização dos discentes do curso de Gestão de Recursos Humanos da FASAR.

5.1.2.2 Titulação e formação do corpo docente de tutores do curso

Na Faculdade Santa Rita o corpo de tutores do curso é composto por profissionais com formação e titulação adequada para oferecer apoio e suporte aos docentes e discentes no desenvolvimento do curso. Será levado em consideração os conhecimentos, habilidades e atitudes da equipe de tutoria, previstos de forma adequada para que as atividades e ações estejam alinhadas a este Projeto, às demandas comunicacionais e às tecnologias previstas para o curso, com planejamento de avaliações periódicas para identificar necessidade de capacitação dos demais membros da equipe acadêmica e discentes para adoção de práticas criativas e inovadoras para a fidelização e êxito dos discentes. Dos profissionais indicados para compor o quadro de tutores do primeiro ano possuem graduação na área, titulação pós-graduação *latu sensu* e *preferencialmente stricto sensu*. As comprovações dos títulos dos tutores indicados estão armazenadas em pastas individuais e arquivadas, à disposição da comissão verificadora para apreciação na época da avaliação *in loco* para fins de autorização do curso. Ao selecionar o corpo de tutores para os primeiros semestres do curso será levada em consideração a experiência na educação a distância e também na docência do ensino superior. Será observada a experiência profissional, a experiência na docência, além da formação e titulação, como estratégia para o desenvolvimento didático-pedagógico das unidades curriculares, visando alcançar maior integração e participação dos discentes. Os tutores possuem graduação na área e titulação em programas de pós-graduação *latu sensu* e ou *stricto sensu*.

Para o início das atividades referente às disciplinas híbridas foram designadas duas profissionais para a realização das tutorias:

✓ Professora Mestre Karla Gonçalves Macedo: Administradora de Empresas com habilitação em Marketing e Vendas, Pós-Graduação em Didática no Ensino Superior e Mestrado em Tecnologia Ambiental. Com mais de 13 anos na docência no Ensino Superior e mais de 8 anos de experiência no Ensino a distância (preceptora, Tutora e Coordenadora de Polo EAD). Além da vivência no Ensino Remoto Síncrono no período da pandemia como docente e coordenadora de curso.

✓ Professora Especialista Andreza Santoro Roque: Graduada em Ciências Biológicas e Pedagogia, Pós-Graduação *Latu Sensu* em Psicopedagogia Educacional e Clínica, Especialista em Educação Especial com ênfase em Deficiência Intelectual e Autismo (TEA). Com mais de 20 anos de experiência na Educação Especial, 05 anos no Ensino Superior e a vivência no Ensino Remoto Síncrono no período da pandemia como docente e coordenadora de curso.

Conforme o aumento das turmas e disciplinas ofertadas com o passar dos semestres letivos a IES pretende aumentar o número de profissionais para apoio tutorial e tecnológico.

5.1.3 Experiência no exercício da docência na educação a distância

Todos os docentes da FASAR desde março de 2020, quando a pandemia tomou conta do país e o MEC publicou a PORTARIA MEC Nº 343, DE 17 DE MARÇO DE 2020, autorizando o ensino remoto, desenvolveram com maestria essa função, por meio da realização de aulas remotas (síncronas), utilizando metodologias ativas e como diferencial didático. Vale ressaltar que a IES realiza constante formação em metodologias ativas e uso das tecnologias. A coordenação do curso além da experiência no ensino remoto, possui experiência em tutoria, docência e coordenação de polo EAD comprovada em carteira de trabalho (documentação no prontuário docente). Conforme o Projeto do curso, o curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da FASAR é presencial com até 40% baseada nas diretrizes da PORTARIA Nº 2.117, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2019 que dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância - EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior - IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino.

Os membros do CONSEPE e NDE optaram pelo ensino híbrido nas disciplinas que serão ofertadas atendendo a PORTARIA Nº 2.117, visto que segundo relatório do perfil do ingressante, apresentado no item 2.5.2 do PPC, ressalta que possivelmente os discentes ingressantes no curso devem ser oriundos, predominantemente, das classes econômicas C e D, com capacidade de honrar as mensalidades (mais acessíveis) do curso de tecnologia, podendo também obter recursos do FIES, possivelmente nem todos os discentes estarão familiarizados com

as TICs e ainda os docentes do NDE acreditam na eficácia do ensino híbrido, conforme apresentado nos itens acima desse Projeto.

No perfil do Egresso que está em consonância com o exigido pelo Catálogo dos Cursos Superiores de Tecnologia (MEC), em consonância com o exigido pelo mercado de trabalho e coerente com a matriz curricular aqui proposta neste projeto, espera-se que o egresso do curso seja um profissional capacitado a atuar no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos. Este profissional deverá ser apto a promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento nos níveis individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e organizacional (cultura, estrutura e tecnologias), catalisando os processos de elaboração de planejamento estratégico, programas de qualidade de vida do trabalho e avaliação do clima organizacional. A escolha dos docentes para serem responsáveis pelas disciplinas híbridas será baseada em um corpo de docentes composto por profissionais com formação e titulação adequada para oferecer apoio e suporte aos tutores e discentes no desenvolvimento do curso. Todos os docentes devem possuir pós-graduação lato ou stricto sensu. As comprovações dos títulos dos Docentes estão inseridas no prontuário do docente.

A escolha dos docentes está alicerçada na experiência docente na utilização das Tecnologias da informação e da comunicação. A FASAR valoriza o docente que possa propor experiências de aprendizagem, conforme sua vivência na área, que seja sensível aos estilos de aprendizagem dos alunos e ainda, possua a iniciativa constante de atualização em novas tecnologias, respeitando o perfil do ingressante e ainda atento às particularidades da região, Mercado de Trabalho atual e futuro, trabalhando de maneira a desenvolver, no egresso, habilidades e competências específicas de cada região.

5.1.3.1 Experiência no exercício da tutoria na educação a distância

A experiência prevista para os tutores das disciplinas híbridas é composta por profissionais com formação e titulação adequada para atuar como

facilitadores\mediadores do processo de ensino e aprendizagem, promovendo a interação dos discentes e propiciando um ambiente favorável à discussão. Os tutores serão responsáveis por aplicar as estratégias de ensino que estão previstas e desenvolvidas, em parceria com o docente, realizar a correção das tarefas propostas, a mediar fóruns, suporte e atenção ao discente, em parceria com o docente analisar o desempenho e as possíveis dificuldades dos discentes, para juntos proporem soluções para os problemas educacionais dos discentes, com o apoio da coordenação e ainda se necessários dos membros do NDE. Todos os tutores possuem graduação na área, com no mínimo titulação em programas de pós-graduação e preferencialmente *stricto sensu*.

As comprovações dos títulos e experiências dos tutores são armazenadas no prontuário do tutor. A escolha dos tutores será baseada na experiência do uso das tecnologias da informação e comunicação, com um perfil empático, atencioso e atente as necessidades dos discentes, será valorizado a vivência na área das disciplinas e curso, possua a iniciativa constante de atualização em novas tecnologias, respeitando o perfil do aluno ingressante e egresso apresentado no PPC e ainda o Perfil da FASAR.

A IES em suas ações realizará processos constantes de formação de seus profissionais e esse processo será intensificado, a capacitação para os tutores em temas como Netiqueta, Afetividade Virtual, Mediação, Diagnóstico de Processos Avaliativos. A coordenação e demais docentes vão informar ao tutor o perfil das turmas, para otimizar o processo de ensino e aprendizagem.

5.1.4. Suporte tecnológico

Os discentes e docentes da FASAR contam com o apoio e o suporte tecnológico de um profissional capacitado e qualificado na área da Tecnologia de forma presencial de segunda à sexta feira no período noturno em que poderá ser orientado em tempo real. Outra ferramenta para orientações acontecerá por meio do *e-mail*: suporte@fasar.edu.br, nesse caso o profissional terá até 24 horas para dúvidas ou oferecer suporte. Visando a eficácia e rapidez o suporte ainda acontecerá por meio do telefone\WhatsApp: 17 – 996785659.

- Apoio e suporte tecnológico:

✓ Luiz Ricardo Baptista de Godoy: Analista de Suporte e Infraestrutura de TI, Graduação em Engenharia Mecatrônica e Sistemas da Informação, pós-graduado em Tecnologia da Informação para Estratégias de Negócios. Possui mais de 8 anos de experiência em atividades de suporte e desenvolvimento de soluções para TI, atuando a mais de 3 anos também como prestador de serviços na área da educação superior, na aplicação e desenvolvimento de soluções de infraestrutura de ERPs, aplicações locais e *web*, bem como atendimento e suporte a sistemas e *hardware*.

5.1.4 Equipe multidisciplinar

Além dos profissionais de tutoria e suporte a equipe multidisciplinar com foco nas disciplinas ofertadas a distância terá o apoio da Coordenação e Direção Acadêmica e ainda se necessário poderão contar com o Apoio Psicopedagógico e as informações da Secretaria e Procuradora Institucional para colaborar no processo de melhoria contínua. Além da busca ativa de *feedback* por meio dos representantes de sala e ainda todas as decisões serão tomadas com a orientação do NDE e CONSEPE. A equipe multidisciplinar, estabelecida em consonância com esse documento, constituída por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, responsável pela concepção, produção e disseminação de tecnologias, metodologias e os recursos educacionais para a educação a distância e possui ações documentadas em atas por meio de diretrizes e manuais e demais meios de informação e processos de trabalho formalizados.

5.1.4.1. Interação entre tutores, docentes e coordenadores do curso

A interação entre a equipe acadêmica\administrativa visa realizar o planejamento devidamente documentado de interação para encaminhamento de questões do curso, e realização de avaliações periódicas para a identificação de problemas ou incremento na interação entre os interlocutores. A FASAR possibilita condições de mediação entre tutores, docentes e coordenadores, uma vez que disponibiliza espaços coletivos, para que aconteça essa interação, para execução de atividades ligadas a estudos, pesquisas, planejamentos e avaliações. Os espaços de trabalho oferecem, infraestrutura que favorece a realização das atividades relacionadas a estudos, pesquisas e planejamento acadêmicos.

Tendo o discente como o foco de nossas estratégias e no centro do processo educacional, um dos pilares para garantir a qualidade dos cursos que contemplam disciplinas Híbridas é a integração entre o CONSU, CONSEPE, CPA, NDE, coordenação, docentes, tutores e discentes, utilizando diversas ferramentas e estratégias didáticas e principalmente as TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação). A FASAR possui diversos canais de comunicação e integração de Apoio ao discente, previsto nesse PPC, inclusive a ouvidoria. A prestação de serviços educacionais da FASAR, são prestadas com rapidez, ética, profissionalismo e atenção, nossos diversos canais de comunicação e interação com os discentes permitem aos estudantes resolverem, com rapidez as questões referentes as dúvidas sobre conteúdos, bem como aspectos relativos à orientação da aprendizagem como um todo, os tutores se tornam os articuladores entre os discentes, demais docentes e coordenadores de curso, além de promover sua integração com os responsáveis pelo sistema de gerenciamento acadêmico e administrativo. Para atender às exigências de qualidade nos processos pedagógicos, serão oferecidas e contempladas, prioritariamente, as condições de telecomunicação (atendimentos presenciais, telefone, correio eletrônico, videoconferência, fórum, AVA etc.) permitindo a aproximação entre o coordenador de curso, docentes, tutores e discentes. Dessa forma, a interação entre coordenação-docente-discente, coordenador-tutor-discente será privilegiada e garantida, com o intuito de motivar a aprendizagem, facilitar a interdisciplinaridade e aprimorar as atitudes de respeito e empatia, possibilitando ao discente o sentimento de pertencimento à FASAR. Portanto, equipe multidisciplinar, que trabalha em parceria para potencializar o processo de ensino-aprendizagem, sendo que a atuação de todos deve ser sinérgica em prol do discente em suas atividades acadêmicas rotineiras. Para tanto, a FASAR disponibilizará treinamentos constantes para toda a equipe acadêmico\administrativa, oportunizando momentos de interação e discussão entre os participantes, além do processo de melhoria contínua.

5.1.5. Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA

O Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA das disciplinas *on-line* (aulas digitais) acontecerão por meio de parceria devidamente formalizada por um contrato entre a FASAR e com renomada instituição que possui uma sólida estrutura

tecnológica para apoiar as atividades de ensino remoto, convencional e eletrônica, incluindo data centers locais e remotos com capacidade de armazenagem e tráfego de dados capaz de suportar milhões de acessos simultâneos.

- Aulas digitais divididas por temas em 4 unidades, com ilustrações, infográficos e animações que privilegiam a participação constante do discente. Contém a média de 12 propostas de fóruns, por disciplina e exercícios de fixação com correção e *feedback*;
- Material para o tutor com planos de aula, orientações e material complementar;
- Manual do discente, contendo informações básicas sobre a disciplina, bem como orientação ao discente que está começando a estudar à distância;
- Disponível para os discentes diversos materiais de apoio para consulta e leitura com o objetivo de estimular investigação, protagonismo e as metodologias ativas de ensino;
- Possibilidade de customização do conteúdo por meio da inserção de vídeos e materiais próprios e da alteração da ordem (ou exclusão) dos objetos;
- Disciplinas em formato Responsivo;
- Suporte técnico para apoio em integrações de LMS e demais questões técnicas.
- Material desenvolvido por docentes-doutores renomados vinculados a empresa parceira;
- Direitos autorais inclusos no produto garantindo a lisura do material;
- Estrutura de conteúdo flexível e customizada as necessidades da disciplina.

5.1.6. Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC

Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) pode ser definida como um conjunto de recursos tecnológicos, utilizados de forma integrada, com um objetivo comum. As TICs são utilizadas das mais diversas formas, na indústria, no comércio, no setor de investimentos e na educação. Mediante esse novo cenário a TIC agrega ao protagonista outras ferramentas para o desenvolvimento das competências e da formação dos profissionais. Trata-se de uma nova abordagem educacional, baseada nas conexões sociais, na abundância de informações e na inclusão digital.

As TICs utilizadas na FASAR atualmente:

- Um Laboratório de Robótica, com 7 microcomputadores conectados à Internet e capacidade para até 14 usuários(a) sentados, com recurso especial para portadores de deficiência visual;
- Internet sem fio disponível para todos os usuários(a) em todo o espaço da IES;
- Um Laboratório de Informática/Línguas, com 20 microcomputadores conectados à Internet e capacidade para até 40 usuários(a) sentados, com recurso especial para portadores de deficiência visual;
- Uma sala com ar-condicionado, Datashow, notebook, sistema de som, microfone, lousa digital e capacidade para 100 discentes, que serve também como auditório, com capacidade para 110 lugares;
- A biblioteca está equipada com condições físicas e mobiliárias para estudo individual ou em grupo e demais atividades de pesquisa e estudo (inclusive acesso à Internet). A sala de leitura possui 3 mesas, comportando 12 usuários sentados e 04 cabines para estudo individual. Possui duas salas para estudos em grupos, comportando 05 usuários sentados. Os usuários têm livre acesso a 04 microcomputadores conectados à Internet, onde podem consultar o catálogo da Biblioteca e também efetuar pesquisas.
- Existência de uma rede de comunicação interna (*Intranet*) que interliga 100% dos equipamentos de informática da Faculdade, propiciando aos usuários (técnico-administrativos, docentes e discentes) acesso rápido, fácil e seguro à *Internet*;
- Um profissional pós-graduado e qualificado e com formação da área para dar suporte tecnológico aos discentes e docentes para a utilização das TICs;
- Na disciplina Fundamentos de Informática o discente será devidamente instruído na utilização da plataforma SEI, *Moodle* e também ao ambiente virtual de aprendizagem;
- Biblioteca digital – Por meio da Biblioteca digital o discente terá acesso onde e quando necessitar das obras sugeridas em suas disciplinas e mais de outras áreas;
- O programa de GED - GESTÃO DE DOCUMENTOS ELETRÔNICOS utilizado pela FASAR é o SEI (PLATAFORMA EDUCACIONAL), que é um programa integrado, desde o processo seletivo até a gestão financeira, em que todos os lançamentos são instantâneos e disponibilizados online (acervo digital, protocolos acadêmicos, matrículas, rematrículas, reservas de livros na biblioteca, postagem de materiais de apoio para os discentes no discente online, solicitações de documentos,

lançamento de notas e faltas, consultas das mesmas pelos discentes, emissão de boletim acadêmico). A FASAR faz ainda o *backup* diário de toda a movimentação do sistema. Portanto, o sistema de registro acadêmico implantado atende muito bem as necessidades institucionais, o discente terá todo subsídio acadêmico e administrativo da IES por meio do referido sistema.

- A IES para informar, atualizar e divulgar as ações acadêmicas e mais, possui uma *homepage* em que toda a comunidade acadêmica tem acesso às informações, documentos, PPCs, PDIs, estatutos, manuais, calendários, projetos, horários, planos de ensino, ou seja, informações e documentos institucionais, acadêmicos e outros. Além de um canal do *Youtube* com vídeo aulas, *lives* gravadas, palestras e mais. Participamos ainda das redes sociais como *facebook* e *Instagram* com o objetivo de informar toda a comunidade acadêmica e sociedade sobre as ações da FASAR;
- Para acompanhar o uso cada vez mais intenso da tecnologia da informação e comunicação (TIC), como recurso do processo de ensino e aprendizagem, a FASAR busca continuamente a melhoria de acessibilidade às novas modalidades de multimídia. A plataforma utilizada pela FASAR para prover essa inserção do discente nas novas tecnologias, impulsionando a inclusão digital e constituição do ambiente virtual de aprendizagem é o **Moodle**. Ele é totalmente baseado em ferramentas da *WEB*, requerendo do usuário um computador conectado à Internet e a disponibilidade de um navegador, a exemplo do *Firefox*, *Chrome* e do *Internet Explorer*. O *Moodle* procura cobrir três eixos básicos do processo de ensino-aprendizagem:

1. **Gerenciamento de conteúdo:** organização de conteúdo a serem disponibilizados aos estudantes no contexto de disciplinas/turmas;
2. **Interação entre usuários:** diversas ferramentas para interação entre discentes e docentes: fórum, bate-papo, mensagem instantânea, etc;
3. **Acompanhamento e avaliação:** definição, recepção e avaliação de tarefas, questionários e enquetes, atribuição de notas, cálculo de médias, etc.

O *Moodle* da FASAR opera de forma síncrona e assíncrona com o sistema acadêmico, de forma que o cadastramento de disciplinas, turmas, docentes e discentes serão realizados automaticamente com base nos dados contidos no sistema acadêmico. Ao final do semestre, as notas gerenciadas no *Moodle* da FASAR serão automaticamente transpostas para o sistema acadêmico. O histórico

da troca de informações gravadas em um banco de dados pelo sistema. A utilização do *moodle* na FASAR acontece como ferramenta de apoio desde o ano de 2010 e devido a toda segurança, eficiência e eficácia do referido sistema será utilizado também para as disciplinas a distância.

5.2.1. Monitoria Acadêmica

A Monitoria Acadêmica é um Programa de Fomento à Educação, que surge da necessidade e importância de contribuir para o desenvolvimento do monitor, bem como, proporcionar uma possibilidade de ampliar os seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

O programa de monitoria acadêmica da FASAR é baseado na concepção de monitoria como atividade formativa e enriquecedora do processo ensino-aprendizagem, resultando em benefícios tanto para os acadêmicos, como para os docentes.

Na IES é uma atividade complementar ao currículo, de natureza formativa, e será exercida por discente regularmente matriculado durante período letivo determinado. (Manual na página eletrônica da FASAR)

5.3. Disciplinas eletivas

As Disciplinas eletivas, oferecidas no curso como Administração de Micro e Pequenas Empresas; Libras e Comunicação, negociação e liderança organizacional foram inseridas com o propósito de servirem como principal mecanismo de contextualização social e econômica do curso no ambiente em que a Faculdade Santa Rita está inserida, visto que a economia de Novo Horizonte e região tem como propulsores as micro e pequenas empresas e ainda sobre a disciplina de Libras a educação do município é referência em nível nacional. Além disso, considerando-se que as Disciplinas eletivas têm como finalidade última servirem como mecanismo de flexibilização curricular, o discente pode escolher ainda livremente a(s) disciplina(s) que quer cursar, podendo ser até mesmo em outros cursos da Instituição (graduação, pós-graduação ou extensão). O discente deverá optar pela Disciplina

optativa no ato de sua matrícula no referido semestre, devendo cursar, no mínimo, 80 (oitenta) horas para obter o diploma.

5.4 Projeto “NEGÓCIO PILOTO”

Durante os primeiros semestres do curso de Gestão de Recursos Humanos os discentes recebem diversos conceitos teóricos nas várias áreas afins, entretanto a possibilidade de uso prático desses conhecimentos garante um aproveitamento pleno no processo de aprendizado considerando conceder a oportunidade acima para os formandos, permitindo que eles possam desenvolver a prática do conhecimento, colocamos na disciplina de EMPREENDEDORISMO esse exercício prático.

Trata-se de um modelo de trabalho extraído de um projeto semelhante desenvolvido no Brasil pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). Os principais objetivos do referido projeto são colocar os formandos frente a frente com situações rotineiras da área de administração como, por exemplo, comprar, vender, organizar, divulgar, contabilizar, relacionar-se com sócios etc. e ainda permitir referências práticas para o relacionamento da teoria e prática contribuir na integração da faculdade e sociedade, apoiando a divulgação da instituição.

5.5 Núcleo de práticas Administrativas

O Núcleo de práticas Administrativas, sob a responsabilidade e supervisão do corpo docente da FASAR, e uma iniciativa, nos moldes de um laboratório de ensino, para habilitar os discentes dos Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão de RH, na prática dos conhecimentos adquiridos, na vivência empresarial e contábil, e na utilização das ferramentas gerenciais e de consultoria, atuando no sentido de articuladora de iniciativas de melhoria da qualidade das empresas da região, sejam elas de qualquer porte e localização, principalmente das pequenas e microempresas do município de Novo Horizonte e região.

Essa iniciativa visa proporcionar ao discente o desenvolvimento do espírito e da capacidade empreendedora e a praticar o uso das técnicas gerenciais em

atividades de consultoria e extensão. Busca-se também a integração da Gestão de Recursos Humanos com outras áreas de atuação, promovendo a multidisciplinaridade no trabalho em equipe e a diversidade de atuação do futuro Gestor de Recursos Humanos.

O Núcleo de práticas Administrativas deverá ter um docente como responsável institucional pela mesma e as atividades deverão ser orientadas e supervisionadas por docentes habilitados, de acordo com as áreas específicas de ação dos projetos a serem desenvolvidos.

6. Políticas institucionais no âmbito do curso

Dentro do tripé Ensino, Pesquisa e Extensão, o Ensino de Graduação, com a oferta de cursos noturnos, configura-se como a principal atividade acadêmica desenvolvida na FASAR. A justificativa para a manutenção deste perfil pelos próximos cinco anos fundamenta-se, por sua vez, no perfil dos discentes da FASAR, revelado nas Autoavaliações Institucionais realizadas na Faculdade. Ou seja, um corpo discente, em sua grande maioria, formado por pessoas com idade entre de 18 a 40 anos, com baixa renda familiar mensal (pertencentes às classes B, C, D e E), que provêm da rede pública de ensino e trabalham durante o dia.

No âmbito do ensino de graduação, a FASAR tem como principais políticas:

- 1) Oferta de cursos voltados para o atendimento dos anseios da comunidade na qual a Instituição está inserida, preferencialmente no período noturno para atender, em especial, as classes B, C, D e E;
- 2) Busca constante do nível máximo de qualidade possível para seus cursos, medido por meio de indicadores do MEC como o ENADE e as avaliações “in loco” de comissões de especialistas e por meio de indicadores que atestem a influência da FASAR na comunidade novorizontina;
- 3) Revisão periódica dos projetos pedagógicos dos cursos existentes, de maneira que eles possam manter-se atualizados e de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais, buscando a melhoria constante na qualidade da formação dos estudantes e das condições de oferta dos cursos, visando a promoção efetiva de oportunidades de aprendizagem alinhadas ao perfil dos egressos;

- 4) Gestão baseada na valorização, qualificação e avaliação constante do corpo docente, enquanto fator que influencia diretamente na eficácia do ensino;
- 5) Oferta e manutenção da infraestrutura necessária ao bom funcionamento dos cursos, conforme estabelecido no projeto pedagógico de cada um deles;
- 6) Prioridade para todas as medidas tendentes ao ajustamento ou melhoria dos níveis de qualidade do ensino e da aprendizagem;
- 7) Integração com a rede de ensino local por meio da valorização das relações interinstitucionais, especialmente com outros centros de ensino e pesquisa, empresas, organizações escolares e organismos governamentais, visando ao ajustamento constante dos conteúdos curriculares dos cursos e a programação de atividades de ensino pós-universitário;
- 8) Avaliação permanente, por meio da Auto Avaliação Institucional, dos projetos pedagógicos, dos processos de ensino e extensão, da gestão dos recursos patrimoniais, técnicos e acadêmicos e da infraestrutura física e tecnológica existentes;
- 9) A FASAR possui instituída a **Política de Acompanhamento dos Egressos** (Manual na página eletrônica da FASAR) que permite à Instituição seguir a contínua melhoria de todo planejamento e operação dos processos de ensino e aprendizagem, com o objetivo de inserir no mercado de trabalho profissional apto para o exercício da profissão. E é por meio do retorno quanto aos indicadores da qualidade dos profissionais que vem formando que se torna possível observar o desenvolvimento do egresso no mercado nos aspectos mercadológicos;
- 10) As práticas acadêmicas da FASAR são voltadas para o desenvolvimento e aplicação de metodologias inovadoras que utilizam as tecnologias da informação e comunicação como uma aliada para a democratização do acesso à educação superior, pois reconhece em seus 20 anos de história a importância dos valores democráticos da educação e ainda que a IES realiza uma atividade social que deve fomentar experiências inovadoras, transformadoras que por meio do desenvolvimento integral (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos discentes, o acompanhamento dos egressos, atenção as necessidades do mercado de trabalho, as mudanças da sociedade e ainda reconhecer as necessidades e particularidades dos discentes poderá constantemente oferecer uma aprendizagem continua com significância.

7. DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO

O Projeto Pedagógico do Curso de Gestão de Recursos Humanos foi concebido tendo em conta a Lei no 9.394/1996 que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), e demais normas complementares, em particular Parecer CNE/CP nº 29/2002, aprovado em 3 de dezembro de 2002 - Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia.

7.1 Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana

Em atendimento à Resolução CNE/CP nº 01, de 17 de junho de 2004, a FASAR incluiu nas matrizes curriculares de seus cursos o tratamento das relações étnico-raciais, bem como o das questões e temáticas que dizem respeito aos afrodescendentes, na disciplina Antropologia e Cultura Brasileira, Projetos Interdisciplinares de extensão.

Dessa forma, promove a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem os discentes quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, o reconhecimento e igualdade de valorização das raízes africanas da nação brasileira, ao lado das indígenas, europeias e asiáticas, preservando desta forma, o respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira.

7.2 Políticas de Educação de Ambiental

A IES promove na sua Matriz Curricular a integração da educação ambiental às disciplinas de modo transversal, contínuo e permanente, nas disciplinas **Gestão socioambiental** e Projetos Interdisciplinares.

Princípios básicos da educação ambiental:

I. O enfoque humanista, holístico, democrático e participativo;

- II. A concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade;
- III. O pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, na perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade;
- IV. A vinculação entre a ética, a educação, o trabalho e as práticas sociais;
- V. A garantia de continuidade do processo educativo;
- VI. A permanente avaliação crítica do processo educativo;
- VII. A abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais;
- VIII. O reconhecimento e o respeito à pluralidade e à diversidade individual e cultural.

Objetivos fundamentais da educação ambiental:

- I. O desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ambientais, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos;
- II. A garantia de democratização das informações ambientais;
- III. O estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social;
- IV. O incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania;
- V. O estímulo à cooperação entre as diversas regiões do país, em níveis micro e macrorregionais, com vistas à construção de uma sociedade ambientalmente equilibrada, fundada nos princípios da liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, justiça social, responsabilidade e sustentabilidade;
- VI. O fomento e o fortalecimento da integração com a ciência e a tecnologia;
- VII. O fortalecimento da cidadania, autodeterminação dos povos e solidariedade como fundamentos para o futuro da humanidade.

Em harmonia com a política nacional de educação ambiental e visando assegurar a aplicação transversal, contínua e permanente da educação ambiental nas disciplinas do curso de Gestão de Recursos Humanos a concepção dos planos de ensino prevê de forma explícita, ou não, a ênfase na construção de valores,

conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, essencial à sustentabilidade ambiental.

Ainda neste sentido, devido às suas características interdisciplinares que se harmonizam com esta orientação promovendo semestre a semestre, de forma articulada, a transversalidade da educação ambiental nas disciplinas do curso, assegurando:

- A incorporação da dimensão ambiental, de forma interdisciplinar;
- O estudo dos conhecimentos, tecnologias e informações relacionados à questão ambiental;
- A abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais;
- O desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos;
- O estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social;
- O incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

7.3 Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino dos Direitos Humanos

Conforme disposto no Parecer CNE/CP N° 8, de 06/03/2012, que originou a Resolução CNE/CP N° 1 de 30/05/2012, a FASAR, atendendo ao disposto na nova legislação educacional, em consonância com o parágrafo único do artigo 3º da Portaria MEC nº 4.361/2004, de 29 de dezembro de 2004, e conforme disposto no Parecer CNE/CP N° 8/2012 e no Parecer CNE/CP N° 8, de 06/03/2012, e Resolução CNE/CP N° 1, de 30/05/2012, formulou sua política de inclusão social, incluindo o respeito aos Direitos Humanos, de forma articulada e transversal. Desta forma, promove diálogos e debates que conduzam ao pensamento crítico e a análise sistêmica sobre o futuro da humanidade e prol da justiça econômica e social. A questão dos Direitos Humanos é trabalhada na disciplina de Filosofia e Ética Profissional e também é abordado nos Projetos Interdisciplinares.

A FASAR também pretende oportunizar um espaço de reflexão, análise e compreensão dos princípios, valores e direitos que caracterizam a dignidade humana, a democracia e o pluralismo político que fundamentam uma sociedade livre, justa e solidária, estimulando práticas sociais e escolares fundamentadas no respeito aos Direitos Humanos e fazendo parcerias com as corporações profissionais e com as entidades de classe com o objetivo de ações integradas IES/Empresa/Sociedade Civil para o reconhecimento dos direitos dos portadores de necessidades sociais como Direitos Humanos Universais.

7.4 O Curso e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista

De acordo com o disposto na Lei N° 12.764, de 27 de dezembro de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e que é dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro autista à educação, em sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da educação infantil até a educação superior, seguindo esses preceitos a FASAR aborda esse temática na disciplina Psicologia Organizacional e ainda possui o Apoio Psicopedagógico que atua pensando na qualidade do Aprendizado de seus acadêmicos.

O Apoio Psicopedagógico tem por missão zelar pelo bem-estar e qualidade de vida da comunidade acadêmica. Trata-se de uma ação preventiva e de intervenção, no que diz respeito aos problemas que surjam ao nível do desenvolvimento acadêmico, social e profissional. Promovendo com isso saúde e sucesso. O apoio ocorre, através de uma orientação e/ou aconselhamento especializado psicopedagógico.

7.5 Disciplina de Libras

Em atendimento ao Decreto nº 5.626/2005, a Língua Brasileira dos Sinais – LIBRAS foi inserida como componente curricular eletivo no curso de Gestão de Recursos Humanos. A FASAR pretende levar o discente a refletir sobre a necessidade e importância da inclusão de pessoas com deficiências auditiva em empresas e demais instituições no mercado de trabalho, para que possa

compreender a diversidade humana nos contextos sociais, econômicos, culturais, comunicativos e na vida em comunidade.

Introduzir o discente ouvinte à Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e a modalidade diferenciada para a comunicação (gestual-visual), criando oportunidades para a prática de LIBRAS e ampliar conhecimento dos aspectos da cultura do mundo surdo, na aquisição de um novo comportamento linguístico.

7.6 Extensão Universitária

Na FASAR, a “Extensão Universitária” é entendida como um conjunto de ações processuais contínuas que estabelecem relação dialógica com a sociedade civil, de caráter educativo, social, cultural, científico e tecnológico, que visem a alcançar determinados objetivos num período preestabelecido.

Neste caso, o relacionamento da FASAR com a comunidade na qual ela está inserida se dá por meio de uma política de promoção de eventos, cursos e programas nos quais podem participar tanto a comunidade interna (discentes, docentes, coordenadores e funcionários técnico-administrativos) quanto a comunidade externa à Instituição. Assim, a extensão deve constar do projeto pedagógico dos cursos de graduação como componente curricular de forma articulada com as demais atividades acadêmicas da instituição de ensino. De fato, esta meta consta no Plano de Desenvolvimento Institucional da FASAR - PDI 2020-2024 - inclusão da Extensão como componente curricular obrigatório e dos PPCs dos cursos da FASAR.

Considerando a necessidade de implantação da curricularização da extensão na FASAR e a necessidade de informações pertinentes, a FASAR possui um manual que está disponível na página eletrônica da FASAR, impresso na biblioteca e está adequada frente às novas propostas curriculares dos cursos de graduação, apresentada nos canais acima mencionados o manual para a comunidade acadêmica para a efetiva utilização ao desenvolvimento institucional

A extensão universitária acontece por meio da Projetos interdisciplinares de extensão com cargas horárias específicas por disciplinas e seguindo as orientações e propostas da extensão devidamente apresentados na RESOLUÇÃO Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018.

O Plano Nacional de Educação 2014/2024 assegura em sua Meta 12.7, que pelo menos 10% dos créditos curriculares dos cursos de graduação deverão ser cumpridos com atividades de extensão. Isso impõe um grande desafio e ao mesmo tempo grande oportunidade para a criação de um ambiente criativo em busca de melhoria da qualidade do ensino de graduação com maior flexibilidade e pertinência pedagógica.

O Art. 7º apresenta as atividades que são consideradas como extensão que são as intervenções que envolvam diretamente as comunidades externas às instituições de ensino superior e que estejam vinculadas à formação do discente, nos termos desta Resolução, e conforme normas institucionais próprias. Já no Art. 8º as atividades extensionistas são caracterizadas e reitera a obrigatoriedade e a importância dos PPCs, nos programas a extensão se inserem nas seguintes modalidades:

I - Programas;

II - Projetos;

III - Cursos e oficinas;

IV - Eventos;

V - Prestação de serviços

Com isso a comunidade acadêmica terá para consulta e orientação o Manual de extensão devidamente subsidiado pela RESOLUÇÃO Nº 7, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2018 e os discentes vão inserir em seus conteúdos programáticos, conforme a carga horária e ementa de cada disciplina as atividades de extensão de maneira interdisciplinar respeitando as características das atividades de extensão.

A atividade de extensão proposta pelos docentes passará pela análise da coordenação, direção e NDE do curso que farão às análises, apreciação para posterior aprovação. Por meio de um modelo de relatório de extensão que está no manual será direcionada para confecção gradativa das extensões, com o acompanhamento do docente responsável pela disciplina. Todas as atividades serão devidamente documentadas e arquivadas no prontuário do discente.

7.7. Integração entre Graduação e o Conselho Profissional

PROGRAMA DE RELACIONAMENTO ACADÊMICO: CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA/CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO - CRA

O Conselho de Superior de Tecnologia realizará diversas ações com os discentes e formandos do curso, com o seguinte objetivo e atribuições: a área da Gestão de Recursos Humanos forma muitos profissionais todos os anos. Por isso, o objetivo do CRA-SP é estar junto dos discentes no ambiente acadêmico para integrá-los à profissão antes mesmo da colação de grau. Por meio do Programa de Relacionamento Acadêmico (PRA), o Conselho tem levado a milhares de estudantes dos cursos da área de Administração (bacharéis e tecnólogos em Gestão de RH e mais) informações importantes para o futuro desempenho da profissão e o sobre o registro profissional. A FASAR apoia e incentiva as Participações e atividades do Conselho, como em Palestras, Participação em Colações de Grau, Visitas dos Programas CRA, enfim todas as ações que contribuem com a formação, profissionalização dos discentes e com a Profissão.

7.8 Integração Entre Graduação e Pós-Graduação

Como se pode observar nos itens anteriores, uma das preocupações deste Projeto é despertar e desenvolver no graduando de Gestão de Recursos Humanos o senso crítico necessário para que ele possa compreender a importância da busca permanente da educação continuada para o seu desenvolvimento profissional.

No Brasil, o principal instrumento de educação continuada existente é a pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). Sendo assim, a integração entre a graduação e a pós-graduação na FASAR se dá por intermédio de dois mecanismos principais: o primeiro é sistematizado durante o curso, por meio do incentivo à pesquisa e à extensão proporcionada pelas Atividades de extensão e Projetos Interdisciplinares; o segundo é sistematizado após o término do curso, por meio da implantação de cursos de pós-graduação na própria Faculdade. Este último mecanismo tem como objetivo criar possibilidades para que o egresso possa realizar seu curso de pós-graduação na própria Instituição em que obteve o seu diploma.

Desde 2004, a Faculdade Santa Rita vem pondo em prática a sua política de implantação de cursos de pós-graduação *lato sensu*. Neste caso, os cursos são escolhidos de acordo com as demandas regionais, das expectativas dos discentes do último ano e de uma pesquisa de mercado realizada periodicamente.

É preciso salientar que já foram concluídos na FASAR com enorme sucesso três cursos de pós-graduação *lato sensu*, um de Gestão de Agronegócios; Gestão de Confinamento; e um de Gestão Financeira e Controladoria, implantado especialmente para atender às expectativas dos egressos, e outro de Psicopedagogia Institucional e Clínica, implantado para atender às solicitações da comunidade novorizontina, discentes e egressos da FASAR.

8. Corpo Docente

8.1 Papel dos Docentes

Desde a sua fundação, no ano de 2001, a Faculdade Santa Rita mantém um corpo docente criteriosamente selecionado, estável, com titulação nunca inferior a 50% de mestres e doutores e com formação adequada às disciplinas que ministram. Afinal, o corpo docente de uma Instituição Educacional é um fator que influencia diretamente na qualidade de suas atividades-fim.

Na FASAR, a concepção adotada para o processo de ensino e aprendizagem coloca o docente na figura de orientador, que deverá responder não só pelo ensino de conteúdos programáticos, mas também pela qualidade da formação do discente.

Assim, a aplicação das estratégias pedagógicas definidas no Projeto Pedagógico Institucional e nos Projetos Pedagógicos dos Cursos depende não só da qualificação do corpo docente, mas, igualmente, de sua participação ativa no desenvolvimento da matriz curricular, permitindo a interdisciplinaridade, por meio do “diálogo constante”.

Outro aspecto relevante é a importância da presença contínua e marcante do docente junto ao processo de ensino e aprendizagem, interagindo com os discentes nas atividades de integração teórico-práticas, na solução dos problemas, participando e coordenando equipes, grupos, pesquisas e trabalhos orientados, assumindo papel de parceiro de trabalho e, principalmente, comprometendo-se com o desenvolvimento dos objetivos, habilidades e competências estabelecidas no Projeto Pedagógico do Curso.

8.1.1 Experiência Profissional dos docentes

A experiência profissional dos docentes será um grande diferencial, pois a FASAR acredita que a formação acadêmica, em concomitância com a vivência organizacional, prática, possa contribuir para a formação do egresso com o perfil específico definido no PPC, nas DCN's e no PPC, respeitando os relatos apresentados em atas pelo CONSEPE e NDE que considera os estudos focados na cultura regional, observando as particularidades, especificidades e o Mercado de trabalho local, de maneira que o discente tenha subsídio para desenvolver seus conhecimentos, habilidades e atitudes, específicas de cada região.

Cabe ainda ao docente fomentar o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, além da bibliografia proposta, que proporcione o acesso ao conteúdo de pesquisa de ponta relacionados aos objetivos das disciplinas/perfil do egresso e que incentivará a produção de conhecimentos por meio de grupos de estudo e ou pesquisa e da publicação. Fomentando o protagonismo nos processos organizacionais, por meio da significância do aprendizado, com isso o discente será estimulado a transformar teoria em prática. Vale ressaltar que a experiência profissional do docente está comprovada por meio de seu *curriculum lattes* e documentos comprobatórios disponibilizados no prontuário do docente.

8.1.2 Experiência no exercício da docência superior

A FASAR ao selecionar o corpo docente para os primeiros semestres do curso levou em consideração o fator tempo e a experiência na docência do Ensino Superior, além da titulação e a experiência profissional, como estratégia para o desenvolvimento didático-pedagógico dos conteúdos apresentados na matriz curricular. O tempo médio de experiência dos docentes da FASAR, no ensino superior é de 9 anos. A soma de docentes com experiência na docência do ensino superior, igual ou superior a três anos, é acima de 70%.

Espera-se que o docente considere o as informações do PDI, PPC e perfil do egresso que observam as particularidades, especificidades e o Mercado de Trabalho, e que desenvolva, nos discentes, futuros egressos, competências e habilidades específicas de região. Cabe, ainda, ao docente fomentar o raciocínio crítico com base em literatura atualizada, além da bibliografia proposta, que

proporcione o acesso a conteúdo de pesquisa de ponta relacionados aos objetivos das disciplinas/perfil do egresso e que incentivará a produção de conhecimentos por meio de grupos de estudo e ou pesquisa e da publicação. Por meio da experiência no exercício da docência no ensino superior, espera-se ainda que o docente identifique as necessidades acadêmicas dos discentes, que façam a mediação dos conhecimentos, respeitando as particularidades regionais, que apresentem exemplos práticos. Em parceria com a coordenação dos cursos, desenvolva ações e projetos, e elaborem atividades específicas para alunos com dificuldades de aprendizagem, que utilizem os resultados para redefinição de suas práticas docentes, que exerçam liderança e tenham produção reconhecida. As comprovações das experiências na docência do ensino superior, dos docentes, estão em seus respectivos prontuários e curriculum lattes.

8.1.3 Produção científica, cultural, artística ou tecnológica

A FASAR em sua biblioteca possui os Trabalhos de Iniciação Científica (TICs) recomendados e também em sua página eletrônica possui um Repositório Institucional que em que está armazenado os TICs, a fim de preservar, divulgar e oferecer acesso a produção científica, cultural e artística da Instituição, inclusive os Projetos Interdisciplinares produzidos pelos discentes do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o objetivo do repositório é preservar, valorizar e ainda disponibilizar, por meio de sua página eletrônica, o livre acesso a todos os conteúdos digitais disponibilizados, para ampliar e facilitar o acesso à produção científica de uma forma geral.

Os docentes da FASAR possuem produções científicas, culturais, artísticas que estão elencadas em seus curriculum lattes e ainda os documentos comprobatórios arquivados em seus prontuários.

8.2 Núcleo Docente Estruturante (NDE)

O Núcleo Docente Estruturante do Curso de Gestão de Recursos Humanos é composto por docentes responsáveis pela formulação da proposta pedagógica, pela

implementação e desenvolvimento do curso, atendendo aos requisitos estabelecidos na Portaria MEC nº 147/2007. (Manual na página eletrônica da IES)

Compete ao Núcleo Docente Estruturante:

- Participar plenamente da elaboração e atualização do projeto pedagógico do curso;
- Propor alterações do projeto pedagógico do curso, quando for pertinente;
- Estimular o corpo docente a apresentar propostas curriculares inovadoras para o curso;
- Motivar a participação efetiva nas mudanças curriculares e pedagógicas;
- Estabelecer mecanismos de representatividade do corpo docente nas propostas de alterações do projeto pedagógico;
- Buscar a implementação do projeto pedagógico do curso, preservando as características e peculiaridades regionais da comunidade local.

Os docentes que integram o Núcleo Docente Estruturante estão vinculados às atividades essenciais do curso, entre elas: docência, orientação de estágio e monografia; acompanhamento dos Projetos Interdisciplinares; orientação de pesquisa e desenvolvimento de atividades de extensão, atualização do próprio Projeto Pedagógico e o NDE é nomeado por portaria própria.

8.4 Plano de Carreira Docente

A admissão do docente no Quadro de Carreira da Faculdade é feita pela Entidade Mantenedora, a partir de proposta elaborada pela Coordenação de Curso e pela Diretoria Acadêmica, a ser aprovada pelo CONSEPE e pelo CONSU.

A seleção do docente é feita por meio de análise curricular, prova didática e entrevista, de acordo com as normas estabelecidas no Plano de Carreira Docente da Instituição (PCD).

8.5 Papel da Coordenação, dos Colegiados e dos Dirigentes

As atribuições formais dos Coordenadores de Curso, dos Dirigentes, Conselhos da Faculdade Santa Rita podem ser vistas, em detalhes, no Regimento

Interno da Instituição. Neste tópico, será apresentado um resumo de suas principais funções e como estes setores se relacionam na Instituição.

O coordenador é o gestor do curso e atua de maneira conjunta com o Diretor Acadêmico e NDE. São eles os responsáveis pelos processos iniciais de elaboração do Projeto Político-Pedagógico do Curso (PPC), pela sua aprovação junto aos órgãos competentes e pela seleção do corpo docente.

Cabe ao Coordenador, em particular, dedicar especial atenção à análise dos Planos de Ensino das disciplinas, que são elaborados pelos docentes com base nas ementas propostas pela Coordenação, de maneira a zelar pela interdisciplinaridade, pela qualidade dos conteúdos programáticos, pela qualidade do acervo bibliográfico, etc. Cabe ao Coordenador, também, propor eventuais modificações no projeto pedagógico do curso, sempre com vistas a atender a legislação vigente, melhorar a sua qualidade e propiciar aos discentes uma formação profissional atualizada e de acordo com as mudanças de paradigmas pelo qual passa a sociedade brasileira e mundial. Ao Coordenador cabe, ainda, constituir uma linguagem interativa de modo a estabelecer as mediações entre os agentes educativos e os atores sociais, articulando as interlocuções necessárias para gerar os projetos coletivos junto à comunidade, na área de atuação do curso (responsabilidade social). Em resumo, ao Coordenador cabe salvaguardar a qualidade técnica e política dos procedimentos de ensino-aprendizagem adotados pela FASAR e definidos no projeto pedagógico do curso, enfatizando o trabalho coletivo e coerente dos docentes, sempre na busca do alcance do perfil do egresso desenhado para o curso, da missão declarada pela Faculdade e da máxima qualidade na formação profissional do discente.

Os coordenadores se reúnem semanalmente com a Direção Acadêmica. Esta Diretoria dá o suporte operacional e legal para que os coordenadores possam gerir os cursos sob suas responsabilidades. Decisões que envolvam recursos financeiros são tomadas em reuniões em que participam também os Diretores Administrativo e Financeiro.

A coordenação e a Diretoria acadêmica se reúnem bimestralmente com os representantes discentes de cada turma para discutirem sobre o andamento do semestre letivo. Assim, decisões que não podem ser tomadas exclusivamente no nível da Diretoria, como alterações nos projetos pedagógicos, por exemplo, são deliberadas nas reuniões do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da

Faculdade – CONSEPE. Neste Conselho, em que participam os Diretores, os Coordenadores, os Docentes e os Discentes de cada curso, que são deliberados todos os assuntos de ordem acadêmico-pedagógica. Qualquer assunto que envolva decisões de ordem orçamentária deve ser deliberado, em última instância, pelo Conselho Superior de Administração da Faculdade – CONSU. No CONSU participam também um representante da mantenedora e um representante do corpo técnico-administrativo.

O coordenador é contratado sob o regime de Tempo Integral, permitindo, assim, o atendimento eficaz da demanda existente, desde a gestão do curso, a relação com os docentes, discentes, tutores e equipe multidisciplinar.

9. SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

A FASAR em seu processo de melhoria contínua reformulou em 2010 o sistema formal de avaliação discente que é aplicado para todos os seus cursos de graduação (para maiores informações, ver “Plano Formal de Avaliação Discente”).

Esse sistema parte das seguintes premissas:

1) A avaliação não deve ser encarada como um processo meramente burocrático, mas como parte integrante do processo ensino-aprendizagem. Portanto, ela deve ser contínua e diagnóstica;

2) A avaliação deve servir como um importante mecanismo para acompanhar a evolução dos discentes em direção ao perfil desejado para o seu curso e em direção aos objetivos e missão propostos pela Faculdade;

3) A avaliação deve servir como um instrumento que privilegie e verifique a interdisciplinaridade;

4) A avaliação deve privilegiar a criatividade de cada docente no processo e estimular a frequência e participação ativa dos discentes desde o início até o final de cada aula.

Inovador, o sistema de avaliação obedece ao Plano de Avaliação Formal da Instituição, a partir do qual, a avaliação do rendimento escolar é composta, basicamente, por quatro instrumentos: Nota da primeira avaliação livre N₁ (0 a 2,0 pontos); Nota da segunda avaliação livre N₂ (0 a 2,0 pontos); Nota de Observação N_o (0 a 1,0 ponto) e Avaliação Final (ou Prova Substitutiva) (0 a 5,0 pontos);.

A **Nota de Observação** é uma nota individual atribuída pelo docente ao discente conforme observação de seu comportamento, participação, assiduidade, pontualidade, participação em sala de aula durante todo o período letivo, tanto em fatos do cotidiano acadêmico quanto em situações planejadas e vale, no máximo, 1,00 (um) ponto.

A **Avaliação Final** corresponde a uma prova escrita individual, a ser aplicada no final do período letivo **para cada disciplina**. Está prevista no Calendário acadêmico da Faculdade e vale **no máximo 5,00 (cinco) pontos**

Na **Prova substitutiva** N_s os discentes que não puderem comparecer ou desejarem substituir a nota da Avaliação Final N_p poderão realizar a referida prova, a qual é aplicada no prazo estabelecido no calendário acadêmico da IES, caso a nota obtida na Prova Substitutiva seja inferior à nota da N_p prevalecerá a maior nota alcançada pelo discente.

O(a) discente que por motivo de força maior e plenamente justificado deixar de realizar avaliações N_1 ; N_2 na data agendada pelos docentes e no caso das N_p e N_s nas datas estabelecidas no calendário de provas institucional poderão requerer a **segunda chamada de prova**, requerimento esse que terá custo específico para o(a) discente, sendo no máximo 2 requerimentos dessa modalidade por semestre.

A Nota final é o resultado da soma entre as $N_1 + N_2 + N_o + N_p$ ou N_s atribuídas pelo docente no decorrer do período letivo, o critério de avaliação é **somatório**, ou seja, a Nota Final do discente no Semestre é o resultado da soma entre a Avaliação Livre e a Avaliação Final ou Prova Substitutiva, de acordo com a seguinte equação:

$$N_F = N_1 + N_2 + N_o + N_p \text{ ou } N_s$$

em que:

N_F = Nota final do discente no semestre;

N_1 = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);

N_2 = Nota da Avaliação Livre (0 a 2,00 pontos);

N_o = Nota da Avaliação Livre (0 a 1,00 pontos);

N_p = Nota da Avaliação Final (0 a 5,00 pontos);

N_s = Nota da Prova Substitutiva (0 a 5,00 pontos).

O valor máximo de N_F é de **10,0 (dez)** pontos.

O Quadro I descreve os principais objetivos atribuídos a cada um dos tipos de avaliação.

Quadro I – Principais Objetivos e Formas de Avaliação

Avaliação		Objetivos Principais
Livre (somatório de 0,0 a 5,00 pontos)	Mensal (somatório de 0,0 a 4,00 pontos)	<ul style="list-style-type: none">• Promover um acompanhamento contínuo do desempenho dos discentes na disciplina;• Verificar, de maneira diagnóstica, se os objetivos propostos estão sendo ou não alcançados;• Estimular a criatividade do docente no processo de avaliação.
	Nota de Observação (0,0 a 1,00 ponto)	<ul style="list-style-type: none">• Acompanhar a evolução do aspecto comportamental do discente (habilidades e atitudes);• Estimular a participação do discente desde o início até o final de cada aula;• Criar um ambiente que favoreça o processo ensino – aprendizagem.
Prova Final / Prova Substitutiva (0,0 a 5,00 pontos)		<ul style="list-style-type: none">• Acompanhar a evolução do aspecto cognitivo do discente;• Verificar, de maneira interdisciplinar e conjunta, o nível de assimilação dos conteúdos estudados durante o período letivo.

Se a nota final do semestre (N_F) for igual ou superior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da disciplina, o discente está **aprovado** na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for maior ou igual a 3,0 (três) e inferior a 6,0 (seis) e a frequência igual ou superior a 75%, o discente está **retido** por nota na disciplina. Se a nota final do semestre (N_F) for inferior a 3,0 (três) e/ou a frequência for inferior a 75% da carga horária da disciplina (qualquer que seja o valor de N_F), o discente está **reprovado** por falta na disciplina.

O discente que não alcançar a nota mínima necessária para ser aprovado na disciplina ($N_F \geq 6,0$), deverá repeti-la em regime de Recuperação Paralela (retenção por nota) ou de Dependência (reprovação por falta - ou por nota, se $N_F < 3,0$).

Na Recuperação Paralela, a maior parte do conteúdo é revisto por meio de atividades extraclasse, orientadas pelo docente. Por meio da Recuperação Paralela, portanto, o discente poderá cursar as disciplinas do termo letivo em que está matriculado juntamente (paralelamente) com a (s) disciplina (s) em que ficou retido

no termo letivo anterior. O objetivo principal da Recuperação Paralela é considerar o desempenho anterior do discente na disciplina e oferecer uma alternativa para que ele possa integralizar o seu curso no tempo mínimo inicialmente previsto, sem prejuízo de conteúdo. Na dependência o discente deve repetir a disciplina em que ficou reprovado integralmente, em regime presencial.

É importante ressaltar que, embora na FASAR a avaliação da aprendizagem seja feita por disciplina, levando-se em consideração o rendimento e a frequência, o regime adotado pela Faculdade é seriado. Assim, o discente que ficar retido ou reprovado em mais de quatro disciplinas, sejam elas em um mesmo termo letivo ou cumulativamente em termos letivos anteriores, estará reprovado no termo letivo e terá que cursá-lo novamente em regime de dependência (excluindo-se as disciplinas em que obteve aprovação).

10. ATIVIDADES ACADÊMICAS ARTICULADAS AO ENSINO DE GRADUAÇÃO

As atividades acadêmicas articuladas no ensino da graduação estão subsidiadas a diversas ações de apoio ao discente:

- Estratégias de apoio ao discente na FASAR

O apoio ao discente dar-se-á por meio das estratégias realizadas pela IES de apoio de aprendizagem e mais, apresentados abaixo:

10.1 Mecanismos de Nivelamento

A análise dos processos seletivos realizados na FASAR tem revelado que os discentes ingressantes, com raras exceções, apresentam sérias deficiências com relação à sua formação no ensino fundamental e no ensino médio, especialmente em Língua Portuguesa, Produção e Interpretação de Textos e Matemática, além de uma defasagem cultural (de Formação Geral), conforme constatado nos resultados do ENADE 2005 (Letras); 2006, 2009, 2012, 2015 e 2018 (Administração) e 2017 (Pedagogia). Isso vem ocorrendo devido (infelizmente) ao baixo nível de qualidade oferecido pela maioria das escolas públicas brasileiras e, no caso da FASAR, devido

também à heterogeneidade dos discentes com relação à faixa etária (discentes que deixaram de estudar a vários anos convivendo com discentes que acabaram de concluir o ensino médio). O fato é que não dá para ignorar o problema, pois essas deficiências afetam diretamente o desempenho acadêmico dos discentes, o que leva a níveis elevados de reprovação, evasão e, em última instância, comprometem a qualidade do próprio curso.

No caso do curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, a estrutura curricular foi elaborada de forma a oferecer um resgate orientado de conteúdos importantes desenvolvidos ao longo do ensino fundamental e médio e que servem de base para o aprofundamento teórico e crítico que a formação acadêmica solicita do graduando. Para isso, foram incorporadas três formas de promover diretamente este nivelamento de conteúdo:

1 - Disciplinas de caráter obrigatório ministradas no primeiro ano do curso e que incorporam exclusivamente conteúdo da educação básica (Ensinos Fundamental e Médio), como Matemática (80 horas) e Língua Portuguesa (80 horas).

2 – Língua Portuguesa: objetiva despertar o interesse pela leitura de obras literárias (não técnico-didáticas), bem como a realização de discussões, debates e produções de textos sobre as obras lidas. Este projeto tem início com a disciplina Língua Portuguesa, presente no primeiro semestre, que apresenta ao discente a importância da leitura, as técnicas para seu melhor aproveitamento, os procedimentos para realizar resumos e relatórios de obras (produção de textos) e, principalmente, o estímulo necessário ao gosto pela leitura e pelo acesso às oportunidades de conhecimento, cultura e lazer que o hábito proporciona. Depois desta fase inicial, o projeto prevê algumas obras literárias que serão distribuídas em algumas disciplinas ao longo do curso. Cada disciplina responsável pela obra em questão abre um espaço para a discussão da obra e relaciona-a com o conteúdo visto em sala de aula, fazendo com que o discente possa perceber o relacionamento entre a leitura, a interpretação e a transferência de conhecimentos de diferentes áreas e perspectivas para sua vivência não só cultural, mas também profissional.

Um mecanismo de nivelamento indireto é a Recuperação Paralela, apresentada nesse Projeto. A Recuperação Paralela, presente em todo o curso, ao considerar o desempenho anterior do discente na disciplina e oferecer uma alternativa para que ele possa integralizar o seu curso no tempo mínimo inicialmente

previsto, vem contribuindo de maneira expressiva para uma diminuição nos elevados índices de evasão observados atualmente no ensino superior brasileiro, especialmente no caso de cursos ministrados no período noturno.

Outras propostas de mecanismo de nivelamento, que não está incorporadas diretamente à estrutura curricular, mas têm como proposta atuar na formação cultural e crítica dos discentes e da comunidade foram previstas no Projeto Acadêmico Institucional 2007/2009, como por exemplo, o “Cine-FASAR” que, com a participação de docentes, promove, além da exibição, um debate sobre o filme exibido.

10.2. Atendimento Extraclasse

O atendimento extraclasse aos discentes será realizado pela Coordenação de Curso, pelos docentes em tempo integral e parcial, com jornada semanal específica para essa finalidade.

10.3 Acompanhamento Psicopedagógico

O ser humano é capaz de aprender por meio da experiência. As aprendizagens que surgem das experiências são armazenadas, podendo ser acessadas a qualquer momento, dentro e fora do âmbito escolar. Entretanto, algumas vezes, em função de fatores tais como comprometimentos emocionais, obstáculos no funcionamento da inteligência, atraso na construção das estruturas que permitem o conhecimento, ou ainda dificuldades pedagógicas, entre outros, impedem que aprendizagens se concretizem, dando lugar aos chamados "distúrbios".

Na prevenção ou na descoberta e superação desses fatores é que a Psicopedagogia atua, de forma a recriar o elo entre o ser humano e a sua possibilidade infinita de aprender e evoluir. Numa visão reichiana, a psicopedagogia parte do princípio de que as mais diversas experiências são adquiridas no contato com o mundo e que o instrumento para tal é o corpo. E dado que o corpo recebe marcas durante todo o desenvolvimento emocional, dando forma ao que Reich chamou de caráter, o funcionamento perante a situação de aprendizagem é

diretamente influenciado por estas marcas. O trabalho psicopedagógico inclui avaliação diagnóstica das áreas intelectual, cognitiva, viso-motora, emocional e pedagógica. Por meio destes resultados, traçam-se linhas de tratamento adequadas a cada caso.

A FASAR oferece acompanhamento psicopedagógico à sua Comunidade Acadêmica, que é feito por uma profissional extremamente qualificada para esse fim: possui graduação em Pedagogia, especialização em Psicopedagogia. Além disso, possui mais de 20 anos de experiência como psicopedagoga em escolas ensino fundamental, ensino médio e educação especial.

Neste caso, existe um espaço especialmente reservado para o acompanhamento psicopedagógico (sala de atendimento psicopedagógico), e o atendimento é feito por solicitação do próprio discente ou por indicação dos docentes, dos coordenadores e/ou dos diretores da FASAR.

A assistência psicopedagógica da FASAR, objetiva favorecer a integração do estudante universitário nos processos que envolvem o ensino e a aprendizagem, tanto no âmbito da sala de aula quanto no âmbito do espaço institucional.

No processo de ensino, o atendimento psicopedagógico orienta semestralmente os docentes que têm em suas turmas discentes que se autodeclaram com necessidades especiais. O serviço é gratuito e oferecido em determinados dias da semana, mediante horário previamente agendado e realizado em sala própria para o atendimento.

10.4 Diferenciais competitivos do curso

O curso superior de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos tem na sua área de conhecimento um mercado bastante destacado entre outras de formação profissional de nível superior. Todos os segmentos e porte de organização empresarial e pública necessitam de profissionais da área. Os avanços nos sistemas de comunicação e na tecnologia informatizada buscam no profissional de Gestão de Recursos Humanos o seu principal elemento condutor desta modernidade na aplicação dos sistemas empresariais e institucionais. O curso de Gestão de Recursos Humanos da FASAR, com atualização constante, acompanha às necessidades do mercado e oferece um curso moderno aos jovens oriundos do ensino médio e aos profissionais que almejam especializar-se nessa área.

A Instituição mantém com vários segmentos empresariais parcerias e convênios para que seus discentes possam realizar as atividades de estágio dentro das mais renomadas empresas da região em cada campo do conhecimento do curso.

As instalações físicas permitem um excelente recinto de convivência para os discentes, com ampla biblioteca e espaços para estudos individuais e em grupos, laboratórios de informática atualizados e salas de aulas em formato de mini-auditórios, climatizadas e com instalações fixas de microcomputador, aparelho de multimídia e tela de projeção que facilita a ampliação, qualidade e atualização do ensino ministrado.

O curso de Gestão de Recursos Humanos está estruturado de acordo com as orientações das Diretrizes Curriculares Nacionais e das políticas de desenvolvimento da Instituição, desta forma sua matriz curricular está organizada em regime seriado anual.

A carga horária do curso, desenvolvida em 2 anos, proporcionará ao egresso desenvolver as práticas profissionais e compreender as teorias e o avanço da gestão de recursos humanos; assim ao ingressarem ao mercado de trabalho, estarão aptos a desenvolverem as atividades profissionais com segurança e aplicabilidade teórica. Desta forma desde o início dos módulos são oferecidas disciplinas com conteúdo teóricos e abordagem atual que darão um maior embasamento para as disciplinas práticas e específicas oferecidas ao longo do curso.

A prática profissional é desenvolvida nas salas de aulas e laboratórios de informática do curso sob supervisão e acompanhamento de docentes responsáveis e em empresas e organizações por meio dos programas de estágio extracurricular e ainda dos Projetos interdisciplinares.

Os Projetos interdisciplinares previstos na matriz curricular do curso obedecem a um regulamento específico, tendo como principal função oportunizar aos discentes momentos de integração entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A iniciação científica, oferecida pelo FASAR, é outro importante instrumento que está à disposição dos discentes do curso de Gestão de Recursos Humanos e será incentivada a participação como premissa para o desenvolvimento intelectual e

científico como também, oportunizar a ampliação da formação em setores específicos desta área do conhecimento. E será realizada principalmente nas disciplinas de Metodologia Científica e Projeto Interdisciplinar, além de demais estratégias utilizadas durante o curso.

10.5 Reunião com Representantes de Sala

O curso de Gestão de Recursos Humanos, por meio da Coordenação, promoverá bimestralmente uma reunião com representantes discentes de sala de aula. Os representantes discentes serão indicados por eleição interna na sala de aula, sendo composta por até três discentes dependendo do número de discentes, pois um dos objetivos do curso é estabelecer um senso de liderança compartilhado entre os discentes, assim todos terão a oportunidade de passar pela experiência.

As reuniões com os representantes de sala estabelecerão uma agenda antecipada de assuntos, para discussão, com lista de presença e ata de reunião. Esses documentos estarão à disposição junto a Coordenação do Curso e os assuntos de maior relevância e que envolvam a Instituição, serão levados para discussão junto ao Diretor Acadêmico, NDE e a CPA para análise e tomada de decisão.

10.6 Projeto Banco de Talentos da FASAR

O Projeto Banco de Talentos é um serviço gratuito da FASAR para aproximar discentes e egressos das oportunidades de estágio/emprego em empresas parceiras.

Para Discentes e Egressos: O discente poderá realizar a inscrição de seu currículo, que ficará cadastrado e será direcionado para as vagas das empresas parceiras conforme a demanda por estagiários e ou profissionais. Inclusive o discente já no primeiro semestre do curso por meio da disciplina Desenvolvimento Pessoal e Profissional e posteriormente em outras disciplinas e oficinas oferecidas para o curso será preparado para participar de processos seletivos e ainda receberá informações e consultoria da coordenação para a preparação nos processos seletivos (elaboração de currículos, dinâmicas de grupos, entrevistas, dentre outras etapas).

Empresas Parceiras: As empresas parceiras da FASAR, por meio do Banco de Talentos, terão oportunidade de cadastrar vagas, conhecer os talentos e selecionar os melhores estagiários(a) e profissionais que poderão fazer a diferença no sucesso do seu empreendimento.

10.8. Demais estratégias de apoio aos discentes

A FASAR proporcionará o atendimento ao discente realizado por todos os setores da instituição (Secretaria Acadêmica, Financeiro, Coordenadorias dos Cursos, dentre outros) a fim de proporcionar ao discente ambiente adequado ao êxito da aprendizagem. Toda a equipe acadêmica\administrativo\tecnológica realiza seus processos de ambientalização, cada qual apresentando as particularidades de seu setor ao discente. O discente ainda conta com o Manual do discente (disponível na página eletrônica da IES). Além do apoio constante das coordenações dos cursos e demais setores a respeito das dúvidas e sugestões.

Em relação ao apoio financeiro, a IES oferece uma política ampla de desconto e parceria das diversas instituições do município e região, bem como em constante busca por parcerias para oferecer oportunidades de ingresso no ensino superior.

Em relação ao atendimento às com pessoas com deficiência a FASAR desenvolve diversas ações de inclusão e integração devidamente previstos no PDI e no PLANO INSTITUCIONAL DE ACESSIBILIDADE disponível na página eletrônica da IES.

A FASAR ainda possui o órgão gerencia de práticas A Gerência de Práticas é uma célula administrativa, subordinada a Direção e Coordenação Pedagógica que visa coordenar e operacionalizar todas as atividades relacionadas ao processo de aprendizagem teórico-prático como Programa de Prática Orientada, os Projetos Interdisciplinares e os Programas de Pesquisa e de Extensão de todos os cursos da Faculdade Santa Rita. Além da disponibilização de diversos manuais e tutorias das mais diversas áreas, funções e atividades com o objetivo de informar e instruir os discentes da IES para a utilização efetiva de todos os recursos didáticos\tecnológicos no setor acadêmico\administrativo da IES. A FASAR está em constante processo de melhoria para oferecer aos discentes uma prestação de serviços educacionais avançados.

11. Infraestrutura Física e Tecnológica

A Faculdade Santa Rita dispõe de toda a infraestrutura física e tecnológica necessária para se alcançar os objetivos traçados neste Projeto para o curso de Gestão de Recursos Humanos. Abaixo, estão relacionados alguns dos aspectos considerados mais importantes para o desenvolvimento do curso:

a) salas de aula equipadas, ar-condicionado, datashow, notebook, sistema de som, lousas panorâmicas, ótima iluminação interna e carteiras amplas (evitando-se o uso das tradicionais “carteiras universitárias”), projetadas para proporcionar aos usuários o maior aproveitamento possível das atividades acadêmicas;

b) uma sala com ar-condicionado, Datashow, notebook, sistema de som, microfone, lousa digital e capacidade para 100 discentes, que serve também como auditório;

c) uma biblioteca localizada em lugar de fácil acesso, com rampa apropriada para deficientes físicos. O acervo, formado por 1.699 títulos e 2.499 exemplares de livros, 59 títulos correntes de periódicos, 23 títulos e 26 exemplares de fitas de vídeo, além de CDs e DVDs, está distribuído em várias áreas do conhecimento. A biblioteca está equipada com condições físicas e mobiliárias para estudo individual ou em grupo e demais atividades de pesquisa e estudo (inclusive acesso à Internet). A sala de leitura possui 3 mesas, comportando 12 usuários sentados e 04 cabines para estudo individual. Possui duas salas para estudos em grupos. Os usuários têm livre acesso a 04 microcomputadores conectados à Internet, onde podem consultar o catálogo da Biblioteca e também efetuar pesquisas. Estes estão disponíveis durante todo o período de funcionamento da Biblioteca. Os serviços oferecidos aos usuários são: consulta, empréstimo, EEB – Empréstimo Entre Bibliotecas, COMUT – Comutação bibliográfica, reserva, orientação de uso, orientação bibliográfica, serviço de alerta e outros;

d) um Laboratório de Informática/Línguas, com 20 microcomputadores conectados à Internet e capacidade para até 40 usuários sentados, com recurso especial para portadores de deficiência visual;

e) um espaço específico reservado para o corpo docente denominado “Sala dos Docentes”. Nesta sala, cada docente possui seu armário próprio, há um microcomputador que permite acesso à Internet (e a outros equipamentos e aplicativos de informática), uma lousa e uma mesa para reuniões. Trata-se de um

ambiente limpo, bem ventilado e agradável, projetado para que o docente possa ter privacidade nos intervalos das aulas (ou na sua preparação) e encontre todos os subsídios necessários para o desempenho de suas funções. Além disso, há um espaço reservado para que os docentes possam atender individualmente seus discentes: a “Sala de Atendimento Discente”;

f) uma sala administrativa para a Diretoria da Faculdade e as Coordenações dos Cursos;

g) uma sala para o Atendimento Psicopedagógico;

h) uma sala para o Diretório Acadêmico;

i) Uma sala de reuniões;

j) uma sala para docente integral;

k) Recursos audiovisuais e de multimídia para uso nas salas de aula: 8 projetores multimídia; 8 microcomputadores; 4 retroprojetores; 2 televisores de vinte e nove polegadas; 1 televisor de vinte polegadas; 8 microfones headset; 2 rádios/toca-fitas/CD, 1 aparelho de DVD. Todos estes equipamentos são disponibilizados mediante agendamento e existe um funcionário responsável para instalá-los no local desejado pelo docente ou pelo discente;

l) Existência de uma rede de comunicação científica interna (Intranet) que interliga 100% dos equipamentos de informática da Faculdade, propiciando aos usuários (técnico-administrativos, docentes e discentes) acesso rápido, fácil e seguro à Internet;

m) um Ginásio de Esportes totalmente coberto, com capacidade para até 400 usuários sentados e destinado para a prática poliesportiva;

n) um espaço reservado ao apoio reprográfico;

o) uma praça de alimentação;

p) O programa de GED - GESTÃO DE DOCUMENTOS ELETRÔNICOS utilizado pela FASAR é o SEI (PLATAFORMA EDUCACIONAL), que é um programa integrado, desde o processo seletivo até a gestão financeira, em que todos os lançamentos são instantâneos e disponibilizados online (acervo digital, protocolos acadêmicos, matrículas, rematrículas, reservas de livros na biblioteca, postagem de materiais de apoio para os discentes no aluno online, solicitações de documentos, lançamento de notas e faltas, consultas das mesmas pelos discentes, emissão de boletim acadêmico). A IES faz ainda o backup diário de toda a movimentação do

sistema. Portanto, o sistema de registro acadêmico implantado atende muito bem as necessidades institucionais.

Por fim, é importante destacar que o prédio da Faculdade Santa Rita foi projetado de maneira a possibilitar o acesso de portadores de necessidades especiais a todas as suas instalações (rampas com inclinações adequadas e sanitárias apropriadas).

12. Sistemas de Avaliação do Curso

Como se trata de uma instituição de pequeno porte, a avaliação de curso, na FASAR, é feita de forma totalmente integrada com a avaliação institucional, que vem sendo realizada nos moldes do SINAES desde o ano de 2005. Segundo a LEI Nº 10.861, de 14 de abril de 2004, o SINAES, ao promover a avaliação de instituições, de cursos e de desempenho dos discentes, deverá assegurar:

I - Avaliação institucional, interna e externa, contemplando a análise global e integrada das dimensões, estruturas, relações, compromisso social, atividades, finalidades e responsabilidades sociais das instituições de educação superior e de seus cursos;

II - O caráter público de todos os procedimentos, dados e resultados dos processos avaliativos;

III - o respeito à identidade e à diversidade de instituições e de cursos;

IV - A participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo das instituições de educação superior, e da sociedade civil, por meio de suas representações.

A FASAR promove seu auto avaliação interna com rigor e precisão porque reconhece a importância desta como uma forma de diagnóstico coerente e preciso de seus processos educacionais, bem como para poder oferecer respostas imediatas para a reorganização daqueles pontos que, de acordo com o processo avaliativo, possam ser considerados como fracos (fragilidades).

Assim, no contexto avaliativo, a Faculdade atende, a contento e plenamente, a legislação vigente e as diretrizes estabelecidas para o curso de Gestão de Recursos Humanos.

12.1 Gestão do curso e os processos de avaliação interna e externa

A equipe gestora do curso de Recursos Humanos da FASAR utilizará em sua gestão informações baseadas e fundamentadas nos resultados apresentados na autoavaliação institucional, nos resultados das avaliações externas como insumo para o processo de melhoria contínua do curso e planejamento do curso. Essas ações também estão relacionadas à lisura e credibilidade das avaliações, pois, os envolvidos podem observar mudanças significativas após os possíveis apontamentos nos processos a serem melhorados e ou adaptados. Conforme previsto nos itens 8.2 e 8.3 do PDI da FASAR as informações e resultados apresentados por meio dos resultados das autoavaliações institucionais realizadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), são apresentadas para toda a comunidade acadêmica e ainda disponibilizadas no site da IES. Esses resultados e informações geradas são em concomitância com outros indicadores e resultados como nota ENADE, reunião com os representantes, docentes dentre outras, utilizado para realizar os planejamentos estratégicos, táticos e operacionais do curso de Gestão de Recursos Humanos da FASAR. A auto avaliação institucional e o resultado das avaliações externas dão subsídio para o processo de melhoria contínua na FASAR nesses 20 anos de história.

12.2 Formas de participação da Comunidade Acadêmica, Técnica e Administrativa, incluindo a atuação da Comissão Própria de Avaliação – CPA, em conformidade com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES

A auto avaliação institucional da FASAR, a cargo da CPA, concretiza-se com a participação e a corresponsabilidade de todos os órgãos integrantes da estrutura organizacional, envolvendo os diversos segmentos representativos da comunidade acadêmica, técnica e administrativa e outros da sociedade local e regional.

Para a viabilização da auto avaliação, a Comissão Própria de Avaliação inicia o processo com uma etapa de reflexões sobre os propósitos do SINAES, conforme preceituado na Lei nº. 10.861, de 14 de abril de 2004, adequando-se a FASAR ao contexto deste documento legal e demais legislações dela derivadas. A partir daí traçam-se as diretrizes de ações. Para a montagem dessas ações, utiliza-se a técnica gerencial do Planejamento Estratégico, cujo modelo é adaptado de maneira

que melhor se ajuste à realidade organizacional da Instituição. Dentre os segmentos envolvidos, conta com a participação de representantes de docentes, discentes, pessoal do corpo técnico-administrativo e da comunidade externa que, nas reuniões da CPA, decidem o que avaliar e como avaliar, sob a égide da Lei nº. 10.861/2004.

Como primeiro momento de ação após essas reflexões são realizadas palestras de sensibilização da comunidade acadêmica e externa, nas quais se procura conscientizar sobre a necessidade do processo de avaliação interna da FASAR com vistas à melhoria da qualidade da educação superior. Em seguida, busca-se o envolvimento da comunidade acadêmica na concretização das atividades planejadas que incluem as estratégias de levantamento de dados de orientação quali-quantitativa, sob orientação e supervisão da CPA. São, também, realizados os procedimentos que incluem o acesso dos egressos e de outros segmentos da comunidade externa à IES no processo de auto avaliação da FASAR. Nas dependências da FASAR existe uma sala de reuniões destinada principalmente para as reuniões da CPA, com um espaço adequado para que os membros tenham o conforto e a privacidade que precisam para desenvolver suas atividades.

12.3. FORMAS DE UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

Coletados os dados, conforme orientações emanadas de diretrizes propostas pela Comissão Própria de Avaliação, estes são analisados, principalmente, por comissões representativas dos diversos setores da Instituição, consubstanciando-se em relatórios parciais. É importante ressaltar que os dados finais constituem uma síntese dos relatórios parciais e de tabelas mais amplas, decorrentes do processamento (tabulação) dos dados gerados com a aplicação dos instrumentos e da verificação e reflexão sobre os diferentes documentos da Instituição.

Com os dados em mãos, passa-se à análise do ambiente da organização (interno e externo), criando-se a consciência de suas oportunidades e ameaças, assim como de seus pontos fracos e fortes, os quais são apresentados à comunidade acadêmica e à comunidade externa, principalmente por meio de palestras e divulgação no endereço eletrônico da Instituição.

Enfatiza-se, portanto, a avaliação como um serviço de informações para toda a comunidade interna ou externa, a fim de que os resultados sejam utilizados para o planejamento e a implementação de projetos e programas coerentes com a Missão

da Instituição. Agindo assim pretende-se, principalmente, implementar uma avaliação democrática, cujas informações sejam relevantes para os sujeitos efetivamente interessados nas dimensões avaliadas, os quais serão por elas afetados. Outrossim, também se enfatiza a utilidade dos resultados gerados não como um instrumento de punição ou premiação, mas visando a tomada de decisões numa perspectiva crítica e transformadora. Por fim, vale destacar que os resultados da auto avaliação institucional são utilizados principalmente para a revisão/construção do PDI.

13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FACULDADE SANTA RITA. **Plano Formal de Avaliação Discente**. Novo Horizonte, 2005.

CNPQ – Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Áreas do Conhecimento**. Disponível em <<http://www.cnpq.br/areasconhecimento/6.htm>>. Acesso em 12 ago. 2007.

FACULDADE SANTA RITA. **Projeto de Leitura, Formação e Cultura no curso de Administração**. Novo Horizonte, 2007.

FACULDADE SANTA RITA. **Projeto Acadêmico Institucional 2007-2009**. Novo Horizonte, 2007.

FACULDADE SANTA RITA. **Regulamento das Atividades Complementares**. Novo Horizonte, 2016.

FACULDADE SANTA RITA. **Manual do Programa de Prática Orientada: Estágio Supervisionado e Trabalho de Iniciação Científica**. Novo Horizonte, 2016.